

# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

# Carta del Gerente General



Es un gusto presentar el Informe de Sostenibilidad 2024 de Seguridad y Vigilancia Colombiana SEVICOL LTDA., elaborado en cumplimiento de los Estándares GRI 2021 (GRI 1: Fundamentos; GRI 2: Contenidos generales; GRI 3: Temas materiales) y de los Estándares Temáticos GRI para asuntos económicos (GRI 200), ambientales (GRI 300) y sociales (GRI 400). Este informe sintetiza nuestra estrategia, resultados y compromisos con la gestión responsable, la ética y el desarrollo sostenible de Colombia.

Durante 2024 consolidamos hitos como la primera medición de huella de carbono (año base 2023), la implementación de energía solar fotovoltaica en nuestra sede principal de Bucaramanga, el fortalecimiento de la Fundación Sevicol y la consolidación del Comité de Sostenibilidad. Reafirmamos la cero tolerancia a la corrupción, el respeto irrestricto a los Derechos Humanos y el compromiso con el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores.

Agradecemos a nuestros clientes, proveedores, autoridades y comunidades por la confianza y el trabajo conjunto. Este reporte también es una invitación transparente a evaluar nuestro desempeño y a construir con nosotros la ruta 2025–2030, donde seguiremos integrando innovación, eficiencia y enfoque humano en la seguridad privada.



# Introducción

Este informe fue elaborado por Brayan Andrés Perafán Aguilar, Coordinador de Sostenibilidad de Sevicol Ltda.; revisado por Sandra Milena Castro, asignada por parte del Comité de Sostenibilidad; diseñado gráficamente por Andrey Leonard Padilla, Coordinador de Comunicaciones de Sevicol; y finalmente aprobado y avalado por el Comité de Sostenibilidad de la organización, conformado por los profesionales anteriormente mencionados, junto con el Ing. Julio E. Anaya, Gerente General de Sevicol Ltda.; Patricia Díaz Infante, miembro de la Junta de Socios; Karen Gómez, Directora de Gestión del Talento Humano de Sevicol; y Tatiana Rodríguez García, Directora de Sistemas Integrados de Calidad.

Quienes actúan bajo parámetros de experiencia, responsabilidad técnica y compromiso con la transparencia de la información.

El Estándar GRI 2 establece los contenidos generales que permiten comprender la identidad, estructura, operaciones, gobernanza y compromisos de una organización. En coherencia con este lineamiento, el presente capítulo expone la información de Seguridad y Vigilancia Colombiana SEVICOL LTDA., correspondiente al periodo 2024, ofreciendo un contexto integral que sirve como base para la interpretación de los resultados económicos, ambientales y sociales que se presentan en los capítulos posteriores.



Somos  
más que  
**Seguridad**

# Metodología y Estándares Utilizados

**Referencias GRI: 2-3, 2-5, 2-14, 2-23, 2-29 | Pacto Global, ODS, ISO 9001/14001/45001, BASC, ISO 18788.**

Este informe se elabora con el referente GRI, versión vigente 2021, con el siguiente enfoque metodológico:

- Declaración de uso de GRI (GRI 2-29) y marco de referencia para la preparación del reporte.
- Identificación de temas materiales (GRI 3-1, 3-2) a partir del Análisis de Materialidad 2023–2024.
- Enfoques de gestión por tema material (GRI 3-3), integrando políticas, responsabilidades, metas e indicadores.
- Integración de marcos complementarios: Pacto Global, ODS, ISO 9001/14001/45001, ISO 18788 (seguridad privada), BASC, PESV y SARLAFT 2.0.
- Validación de información por las áreas que componen los procesos que integran el sistema integrado de gestión de Sevicol Ltda y la Fundación Sevicol.

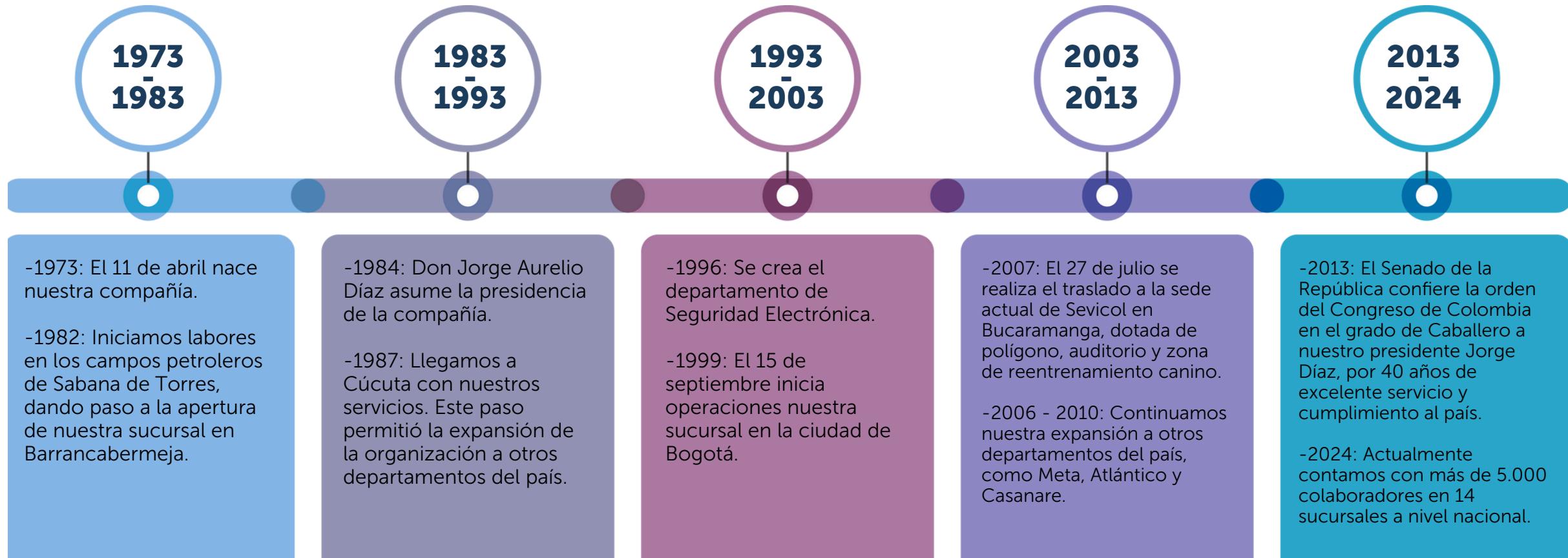
Alcance temporal: 1 de enero a 31 de diciembre de 2024. Alcance organizacional: operaciones de SEVICOL LTDA. en Colombia.

## GRI 2-1: Nombre y detalles de la organización

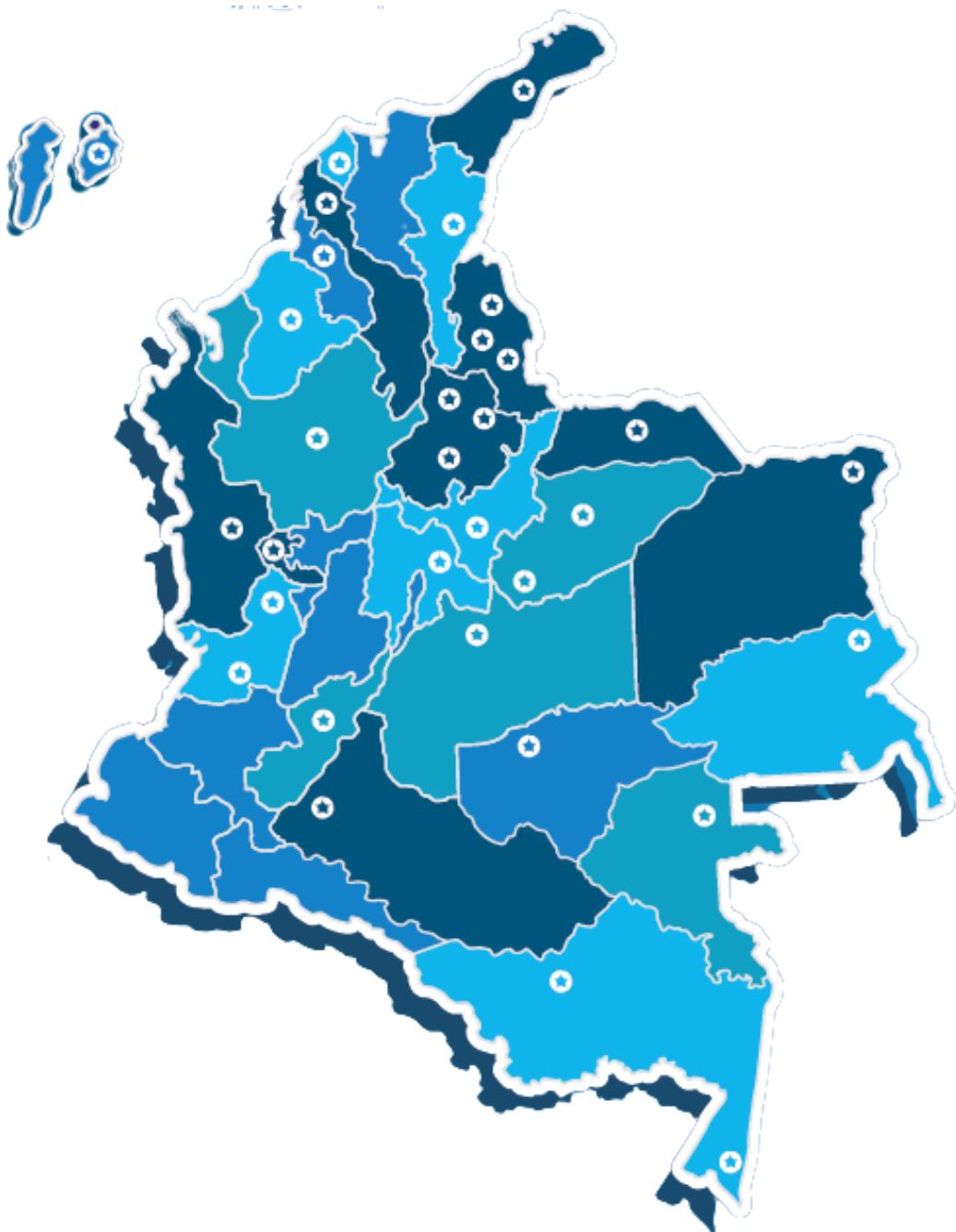
SEVICOL LTDA. se identifica legalmente como Seguridad y Vigilancia Colombiana SEVICOL LTDA., con NIT 890204162-0. Constituida en 1973 como sociedad limitada bajo las leyes colombianas, su duración es indefinida. La sede principal se ubica en Bucaramanga (Km 4 vía Girón #40-40) y cuenta con oficinas en Bogotá. La compañía opera en los 32 departamentos del país, consolidándose como un actor clave en el sector de la seguridad privada.

ELEMENTO	DETALLE	FUENTE
Nombre legal	Seguridad y Vigilancia Colombiana SEVICOL LTDA.	Cámara de Comercio
NIT	890204162-0	Cámara de Comercio
Naturaleza jurídica	Sociedad Limitada	Estatutos sociales
Fundación	11/04/1973	Libro institucional
Dirección principal	Km 4 vía Girón #40-40, Bucaramanga, Santander	Registro mercantil
Oficinas adicionales	Bogotá, Cúcuta, Cartagena, Barranquilla, Medellín, Yopal, Montería, Riohacha, Arauca, Barrancabermeja, Villavicencio, Cali y Aguachica	Página Web institucional
Cobertura	Nacional (32 departamentos)	Perfil Diversidad 2024

# Línea de tiempo de Sevicol



# Presencia Nacional



## Región Andina

- ✿ Bucaramanga
- ✿ Bogotá D.C.
- ✿ Medellín
- ✿ Cali
- ✿ Cúcuta
- ✿ Ibagué
- ✿ Neiva
- ✿ Pasto
- ✿ Tunja
- ✿ Villavicencio
- ✿ Barrancabermeja
- ✿ Ocaña
- ✿ San Gil
- ✿ Tibú

## Región Amazonía

- ✿ Leticia
- ✿ San José del Guaviare
- ✿ Mitú
- ✿ Puerto Inírida
- ✿ Araracuara

## Región Orinoquía

- ✿ Arauca
- ✿ Yopal
- ✿ Puerto Carreño

## Región Caribe e Insular

- ✿ Barranquilla
- ✿ Cartagena
- ✿ Santa Marta
- ✿ Montería
- ✿ Sincelejo
- ✿ Riohacha
- ✿ San Andrés
- ✿ Aguachica
- ✿ Turbo

## Región Pacífica

- ✿ Quibdó



## Entidades incluidas en los estados financieros

Los estados financieros de SEVICOL y este informe de sostenibilidad incluyen la totalidad de sus operaciones en Colombia. No existen subsidiarias, filiales ni entidades internacionales controladas. La información corresponde a servicios de seguridad, vigilancia, custodia y actividades complementarias autorizadas por la Superintendencia de Vigilancia.

\*\*Cifras en mm COP.

Del valor económico distribuido, se resaltan los pagos de:

Pago Total a Proveedores	\$ 43.739.245.753,97
Pago Total a Trabajadores	\$ 208.088.649.145,80
Intereses Financieros pagados	\$ 286.156.927,55
Impuestos Pagados	\$ 2.653.576.108,68
Inversión en Comunidades	\$ 250.000.000,00
PROGRAMAS DE RSE y Bienestar Fundación Sevicol	\$ 862.584.399,31
PROGRAMAS DE RSE y Bienestar Sevicol Ltda	\$ 113.338.252,07

En 2024, Sevicol Ltda. consolidó un desempeño financiero sobresaliente al generar un valor económico de \$316.529.226.948,04, frente a los \$281.122.089.644 registrados en 2023, lo que evidencia un crecimiento sostenido año a año y una gestión sólida orientada a la eficiencia y la sostenibilidad. Este resultado reafirma nuestra solidez financiera, producto de los esfuerzos por optimizar recursos, alinear procesos internos e invertir en tecnología e innovación para fortalecer la calidad y el monitoreo continuo de nuestros servicios.

El valor económico distribuido en 2024 ascendió a \$255.993.550.587,38, en comparación con los \$293.256.527.631 del año anterior, reflejando una administración responsable y estratégica de los recursos. Este valor incluye el pago a trabajadores y proveedores, el cumplimiento de obligaciones tributarias, la inversión en Responsabilidad Social Empresarial (RSE) dirigida a las comunidades del área de influencia de la compañía a nivel nacional, así como el desarrollo de programas de bienestar, promoción de buenas prácticas laborales y proyectos de innovación que contribuyen al desarrollo sostenible.

Todos los resultados financieros de la compañía cumplen con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y se encuentran respaldados por la Revisoría Fiscal y la Junta de Socias, garantizando transparencia, rigor y confianza en la gestión económica de Sevicol.

# GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y servicios

SEVICOL opera en el sector de la seguridad privada, ofreciendo un portafolio diversificado de servicios: Prestación de Servicios de vigilancia y seguridad privada en las modalidades fija; móvil; escoltas a personas y mercancías; consultoría, asesoría e investigación en seguridad privada; y servicios de monitoreo de alarmas; mediante la utilización de medios tecnológicos y caninos, con armas y sin armas de fuego. La cadena de valor integra proveedores, operación y clientes.



SEGMENTO	DETALLE	EJEMPLOS
Proveedores	Dotaciones, tecnología, movilidad, servicios tercerizados	Uniformes, software, combustibles, armamento, hardware.
Operación	Prestación de los servicios	Servicios de vigilancia y seguridad privada en las modalidades fija; móvil; escoltas a personas y mercancías; consultoría, asesoría e investigación en seguridad privada; y servicios de monitoreo de alarmas; mediante la utilización de medios tecnológicos y caninos, con armas y sin armas de fuego.
Clientes	Diversos sectores económicos y sociales	Sector Financiero, Educativos, Salud, Servicios, Infraestructura, Energético, Hidrocarburos, Residencial, Comercial, Transporte.
Aliados	Fundación, universidades, gremios	Fundación SEVICOL, OIM - Organización Internacional para las Migraciones, Fundación Fe y Alegría, Pacto Global red Colombia, ECOS, Corporación Fenalco Solidario, Basc, Corporación Universitaria Minuto de Dios.  Adicional, se fortalecieron relaciones visibilizando el compromiso con la sostenibilidad, estos se enmarcaron en dos distinciones dadas a Sevicol, una por la Cámara de Comercio de Bucaramanga y otra por la Comunidad Cero de Santander.

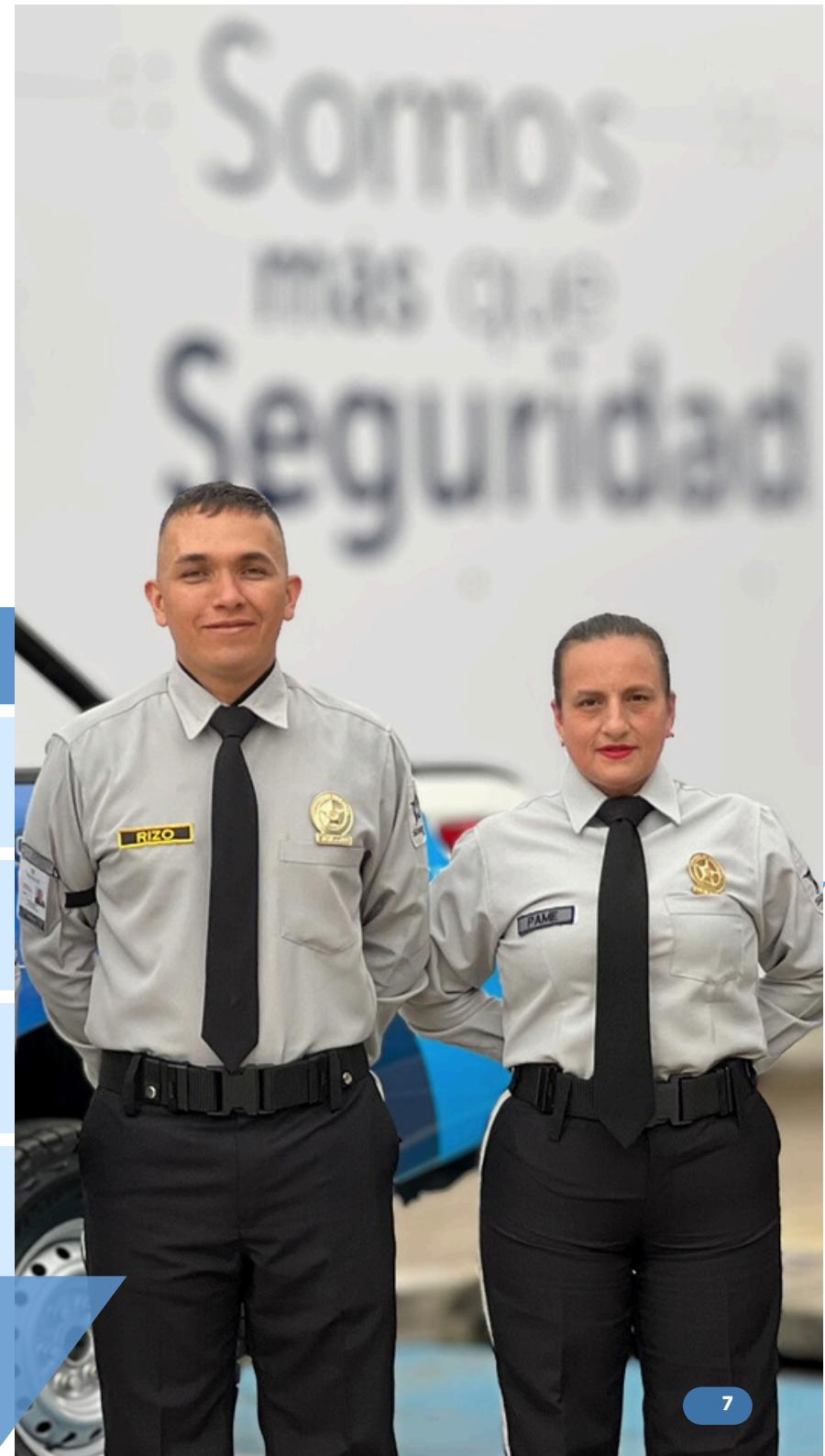


## GRI 2-7: Empleados

En 2024 SEVICOL contó con un promedio anual de 4.509 empleados, esto de acuerdo a los registros de las nóminas, los ingresos promedio del año corresponden a 7.366 personas, de las cuales 5.553 fueron hombres y 1.813 fueron mujeres, representando de esta manera los ingresos del talento humano así: 24,61% mujeres y 75,39% hombres a 31 de diciembre. Del promedio final, la fuerza laboral está compuesta en un 80,7% por hombres y 19,3% por mujeres. La participación femenina alcanza el 58% en cargos misionales y el 85% en la junta de accionistas.

Generacionalmente, predominan los Millennials (49,5%), seguidos de la Generación X (34,7%), la Generación Z (12%) y los Baby Boomers (3,7%). La diversidad también se refleja en la inclusión de comunidades étnicas, víctimas de violencia y personas con discapacidad.

INDICADOR	TOTAL 2024	%HOMBRES	%MUJERES	FUENTE
Promedio anual	4.509	80,7%	19,3%	Alta Dirección / Diversidad
Ingresos de TH Corte 31 dic	7.366	75,39%	24,61%	Alta Dirección / Diversidad
Mujeres en cargos misionales	7	42%	58%	Perfil Diversidad
Mujeres en junta accionistas	6	14%	86%	Perfil Diversidad



# GRI 2-9: Estructura de gobernanza

El Comité Gerencial es el máximo órgano de gobierno de SEVICOL, acompañado de varios comités especializados que fortalecen la transparencia:

- Comité de Sostenibilidad.
- Comité Jurídico.
- Comité Disciplinario.
- Comité de Seguridad Integral.
- Comité de Convivencia Laboral.
- COPASST.

La pluralidad de comités garantiza un control cruzado en los niveles operativos, disciplinarios, laborales, jurídicos y de sostenibilidad.

La estructura, composición y responsabilidades está documentada en el Código de Ética, buen gobierno y buena conducta empresarial, dado que en este documento se establece la manera en la que deberá comportarse la organización empresarial, sus individuos o partes, la destinación y uso del patrimonio y la retribución o ayuda a la sociedad. Este documento establece como la organización busca una adhesión por parte de los integrantes de la empresa por convicción, en el marco de la auto-regulación y la conciencia social, sin embargo, aprobado y aceptado por todos, se hace necesario un régimen de sanciones para quienes no se comporten de forma acorde con los principios, valores y creencias éticas y morales que los miembros han avalado.

## Mapa de procesos Sevicol Ltda:



# GRI 2-22 y 2-23: Misión, visión y valores

## Misión:

'Brindamos y gestionamos soluciones para promover entornos seguros y tranquilos'.

## Visión:

'SEVICOL estará consolidada en 2025 como líder nacional en seguridad integral, basada en la gestión del riesgo, la innovación y la tecnología'.

## Valores:

- Verdad
- Lealtad
- Honestidad
- Cumplimiento



Somos  
más que  
**Seguridad**

# GRI 2-27: Cumplimiento legal

En 2024 SEVICOL alcanzó un 98% de cumplimiento en su matriz legal HSE y un 91% en auditorías internas. No se reportaron sanciones significativas, lo cual demuestra el compromiso de la organización con la normatividad vigente.

Esto, de acuerdo al informe generado para la revisión gerencial del sistema integrado de gestión de este mismo periodo; Sevicol Ltda., cuenta con la Matriz de Requisitos Legales en HSE y Otros Requisitos (GI-GC-FO-005), dentro de la cual identifica y evalúa los requisitos tanto legales como normativos y de otra índole, de manera integral teniendo en cuenta las normas que conforman el SIG implementado y aquellas de orden legal asociadas a las operaciones propias de la organización.

Durante el año 2024, se ha fortalecido el proceso de identificación, evaluación y seguimiento, proceso que se desarrolla entre las áreas SIG y Jurídica articulando de manera positiva cada una de las etapas del proceso (**Tomado del informe interno para la revisión gerencial del sistema integrado de gestión**).

# GRI 2-28: Membresías y asociaciones

SEVICOL hace parte de iniciativas y gremios como el Pacto Global ONU, ECOS (Empresas Colombianas de Seguridad), Fenalco Solidario y BASC. Estas afiliaciones refuerzan el compromiso con la sostenibilidad y la transparencia.



## GRI 2-30: Negociación colectiva

La compañía garantiza la libertad de asociación y la negociación colectiva. Para la fecha de desarrollo de este informe Sevicol Ltda., no tiene sindicados o negociaciones colectivas con asociaciones o agremiaciones propias de Sevicol, sin embargo, se cuentan con sindicatos de industria de los cuales los trabajadores se encuentran adheridos; En 2024 se tramitaron 313 permisos sindicales. Espacios como COPASST y el Comité de Convivencia Laboral fortalecen el diálogo social y la confianza de los colaboradores.

## GRI 3-1: Proceso para determinar los temas materiales

Durante 2023, SEVICOL adelantó un proceso estructurado de análisis de materialidad siguiendo el estándar GRI y las guías del Pacto Global de Naciones Unidas.

Para 2024, el Comité Gerencia de Sevicol revisó y aprobó los temas materiales. Este proceso buscó fortalecer la relación con los stakeholders y confirmar que los temas más relevantes para la sociedad coinciden con los riesgos estratégicos del negocio.

A continuación, la infografía del proceso de materialidad:



# GRI 3-2: Lista de temas materiales

CATEGORÍA	TEMA MATERIAL PRIORITARIO	RELACIÓN ODS
Gobernanza	Ética y cumplimiento normativo (SARLAFT, Política del Delator)	ODS 16
Social	Derechos humanos y no discriminación	ODS 5, 10, 16
Social	Salud y seguridad en el trabajo	ODS 3, 8
Social	Bienestar laboral y clima organizacional	ODS 3, 8
Social-Comunidad	Inversión social y programas Guardianes SEVICOL	ODS 1, 4, 8
Ambiental	Gestión de GEI y cambio climático (Huella de carbono, GEI)	ODS 7, 13
Ambiental	Energía y eficiencia (paneles solares, movilidad sostenible)	ODS 7, 11, 13
Ambiental	Economía circular y gestión de residuos	ODS 12, 13
Económico	Innovación y calidad del servicio	ODS 8, 9
Económico	Relación responsable con proveedores	ODS 8, 12



# GRI 3-3: Gestión de cada tema material

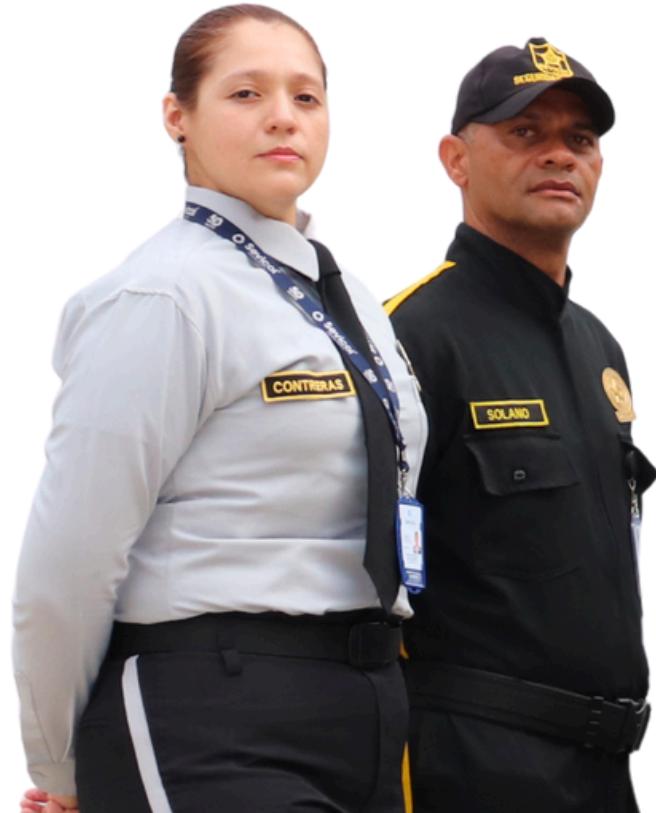
## Ética y cumplimiento normativo (ODS 16)

### Riesgos identificados

- Riesgo de incumplimiento normativo y sanciones.
- Pérdida de confianza por falta de transparencia.

### Oportunidades para SEVICOL

- Fortalecer reputación al implementar SARLAFT 2.0 y la Política del Delator.
- Acceso a nuevos clientes que valoran el cumplimiento ético.



## Derechos humanos y no discriminación (ODS 5, 10, 16)

### Riesgos identificados

- Discriminación laboral que afecte clima organizacional.
- Riesgos legales por incumplimiento normativo.

### Oportunidades para SEVICOL

- Posicionarse como referente en diversidad en el sector.
- Acceso a certificaciones en RSE y diversidad.
- Visibilizar liderazgo femenino (85% en la junta).

## Salud y seguridad en el trabajo (ODS 3, 8)

### Riesgos identificados

- Accidentes laborales que impacten continuidad del servicio.
- Costos asociados a incapacidades médicas.

### Oportunidades para SEVICOL

- Fortalecer SG-SST y reducir ausentismo.
- Mejorar reputación como empleador seguro.



## Bienestar laboral y clima organizacional (ODS 3, 8)

### Riesgos identificados

- Bajo compromiso y rotación de personal.
- Clima laboral negativo que afecte la calidad del servicio.

### Oportunidades para SEVICOL

- Programas de bienestar diferenciales que aumenten retención.
- Mayor productividad y calidad en la prestación del servicio.



## Inversión social y Guardianes SEVICOL (ODS 1, 4, 8)

### Riesgos identificados

- Expectativas sociales que superen capacidades de inversión.
- Dependencia de comunidades de los programas.

### Oportunidades para SEVICOL

- Fortalecer la gestión social de Sevicol Ltda.
- Generar oportunidades de empleo a poblaciones vulnerables.



## Gestión de GEI y cambio climático (ODS 7, 13)

### Riesgos identificados

- Regulaciones ambientales más estrictas que aumenten costos.
- Impactos reputacionales si no se reducen emisiones.

### Oportunidades para SEVICOL

- Posicionarse como la primera empresa de seguridad con plan carbono neutro a 2040.
- Ahorros por eficiencia energética y energías limpias.

## Energía y eficiencia (ODS 7, 11, 13)

### Riesgos identificados

- Altos costos de energía por dependencia de combustibles fósiles.
- Riesgo de interrupciones en el servicio por fallos energéticos.

### Oportunidades para SEVICOL

- Ahorro del 36% con paneles solares en sede principal.
- Demostrar innovación en eficiencia energética.



## Economía circular y gestión de residuos (ODS 12, 13)

### Riesgos identificados

- Generación de residuos sin control que afecte imagen institucional.
- Aumento de costos por disposición inadecuada.

### Oportunidades para SEVICOL

- Programas de reciclaje y reutilización de insumos.
- Fortalecer cultura ambiental en empleados y clientes.

## Innovación y calidad del servicio (ODS 8, 9)

### Riesgos identificados

- Obsolescencia tecnológica frente a competidores.
- Pérdida de contratos por baja calidad percibida.

### Oportunidades para SEVICOL

- Inversión en seguridad electrónica y protocolos modernos.
- Diferenciación competitiva en el mercado nacional.



## Relación responsable con proveedores (ODS 8, 12)

### Riesgos identificados

- Dependencia de proveedores críticos.
- Riesgos por falta de criterios socioambientales en la cadena de suministro.

### Oportunidades para SEVICOL

- Evaluación de criticidad de proveedores.
- Integrar criterios sociales y ambientales en compras.

# Gestión de cada tema material ¿Qué hemos hecho?

## Ética y cumplimiento normativo

- Fortalecimiento de SARLAFT 2.0.
- Implementación de la Política del Delator.
- Capacitación en ética a directivos y mandos medios.

## ODS VINCULADOS:



## Derechos humanos y no discriminación

- Perfil de Diversidad 2024.
- Inclusión de poblaciones vulnerables (afrocolombianos, víctimas, personas con discapacidad).
- Programas de formación en derechos humanos.

## ODS VINCULADOS:



## Salud y seguridad en el trabajo

- Fortalecimiento del SG-SST.
- Comité COPASST activo en todas las sedes.
- Reducción de accidentes laborales en 2024.

## ODS VINCULADOS:



# Gestión de cada tema material ¿Qué hemos hecho?

## Bienestar laboral y clima organizacional

- Encuesta de clima y cultura 2024 (participación >70%).
- Ampliación de apoyos educativos, económicos y sociales a colaboradores.

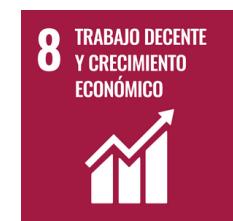
### ODS VINCULADOS:



## Inversión social y Guardianes SEVICOL

- Fundación SEVICOL impactó a más de 500 personas.
- Programa Guardianes: formación en seguridad a comunidades vulnerables con opción de empleo.

### ODS VINCULADOS:



## Gestión de GEI y cambio climático

- Inventario base 2023: 2.827 tCO<sub>2</sub>e.
- Plan de gestión de GEI a 2040.
- Compra de bonos de carbono.

### ODS VINCULADOS:



# Gestión de cada tema material ¿Qué hemos hecho?

## Energía y eficiencia

- Instalación de paneles solares en sede Bucaramanga.
- Reducción de 83 tCO<sub>2</sub>e en 2024.
- Ahorro del 36% en consumo eléctrico de la sede principal.

## ODS VINCULADOS:



## Economía circular y gestión de residuos

- Programas de reciclaje y reutilización de recursos.
- Control de insumos de oficina (papel, tóner).

## ODS VINCULADOS:



## Innovación y calidad del servicio

- Inversión en seguridad electrónica.
- Nuevos protocolos de respuesta a emergencias.

## ODS VINCULADOS:



# Gestión de cada tema material ¿Qué hemos hecho?

## Relación responsable con proveedores

- Evaluación de criticidad de proveedores.
- Inclusión de criterios ambientales y sociales en compras.



## ODS VINCULADOS:



\*\*En relación con la lista de temas materiales respecto al periodo del informe anterior, informamos que no se han producido cambios significativos en la determinación de nuestros temas materiales con los grupos de interés.

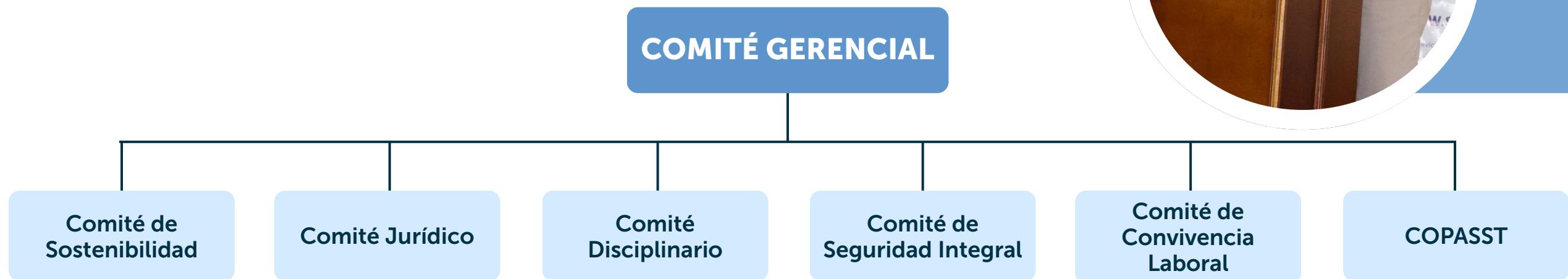


# GRI 4: Gobierno corporativo y ética (SEVICOL 2024)

En el sector de la seguridad privada, la confianza depende no solo de la prestación eficiente del servicio, sino también de la solidez de la gobernanza y el compromiso ético. Sevicol LTDA., entiende que su reputación se construye sobre transparencia, integridad y cumplimiento estricto de la normatividad nacional e internacional.

## GRI 2-9: Estructura de gobernanza

El Comité Gerencial es el máximo órgano de gobierno, acompañado de varios comités especializados que fortalecen la transparencia. La pluralidad de comités garantiza un control cruzado en los niveles operativos, disciplinarios, laborales, jurídicos y de sostenibilidad.



## Políticas éticas y de cumplimiento

El Código de Ética actualizado en 2024 establece principios de conducta para directivos, colaboradores y proveedores. Incluye compromisos con la verdad, cero tolerancia a la corrupción, no discriminación y respeto por los derechos humanos.

La Política del Delator es un mecanismo de denuncia anónima que protege al denunciante de represalias. Los canales incluyen correo electrónico, línea telefónica y buzón físico.

El Sistema SARLAFT 2.0 asegura la prevención de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo.

## GRI 205: Anticorrupción

INDICADOR	VALOR 2024	DETALLE	FUENTE
Denuncias recibidas	12	Casos de posibles actos de corrupción	Comité Jurídico
Investigaciones internas abiertas	9	Procesos disciplinarios iniciados	Comité Disciplinario
Sanciones aplicadas	6	4 amonestaciones, 2 despidos	Comité Disciplinario
Capacitaciones en ética	1.200 Empleados	SARLAFT, ética empresarial, prevención de soborno	Área de Talento Humano
Casos elevados a autoridades	1	Reportado a Fiscalía	Comité Gerencial



# GRI 206: Prácticas de competencia desleal

En 2024 SEVICOL reporta cero sanciones por prácticas anticompetitivas, monopolio o incumplimiento de normas de libre mercado. La empresa refuerza este compromiso mediante:

- Participación activa en ECOS y Fenalco Solidario.
- Cláusulas contractuales que obligan a proveedores a respetar la competencia leal.
- Monitoreo de contratos para evitar exclusividad indebida.

## Mecanismos de control y transparencia

Auditorías internas lograron un 91% de cumplimiento en planes de acción. Las auditorías externas incluyeron certificaciones de ICONTEC en la ISO 18788.

Los canales de denuncia estuvieron activos con un tiempo promedio de respuesta de 15 días hábiles. El 95% de los casos fueron resueltos en menos de 30 días.

En 2024 se realizaron 8 mesas de diálogo con clientes, sindicatos y comunidades, fortaleciendo la legitimidad de la gobernanza.

## Resultados destacados 2024

**100%** de operaciones evaluadas en riesgos de corrupción.

**1** caso elevado a la autoridad judicial.

**95%** de denuncias resueltas en menos de 30 días.

**85%** de participación femenina en la junta de accionistas.

**91%** de cumplimiento en auditorías internas.

**98%** de cumplimiento de la matriz legal.



# DERECHOS HUMANOS (SEVICOL 2024)

El respeto por los derechos humanos es un pilar fundamental de la sostenibilidad en SEVICOL LTDA. En 2024, la empresa fortaleció su Perfil de Diversidad, amplió la formación en derechos humanos y consolidó su política de sostenibilidad que vincula la Diversidad, Equidad e Inclusión como parte integral de la gestión laboral para poblaciones históricamente vulnerables en Colombia.

## GRI 410: Prácticas de seguridad y derechos humanos

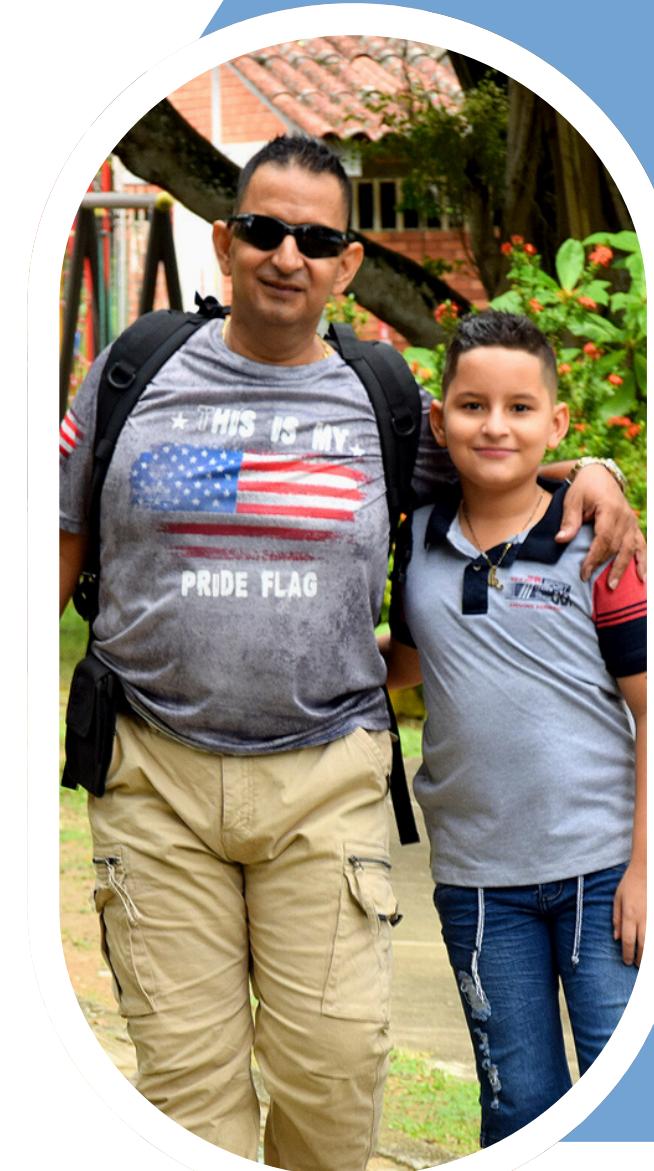
- El 100% del personal operativo recibe inducción en derechos humanos y uso legítimo de la fuerza.
- Más de 3.500 colaboradores participaron en capacitaciones específicas en 2024.
- SEVICOL cuenta con protocolos que buscan asegurar que la prestación del servicio nunca vulnere derechos fundamentales.

## GRI 406: No discriminación

- La política de Derechos Humanos y política de Sostenibilidad que prohíben actos de exclusión por género, raza, orientación sexual, religión, edad o condición socioeconómica.
- En 2024 no se recibieron denuncias por posibles casos de discriminación laboral.
- Representación femenina: 19,3% en la plantilla total, 58% en cargos misionales y 85% en la junta de accionistas.

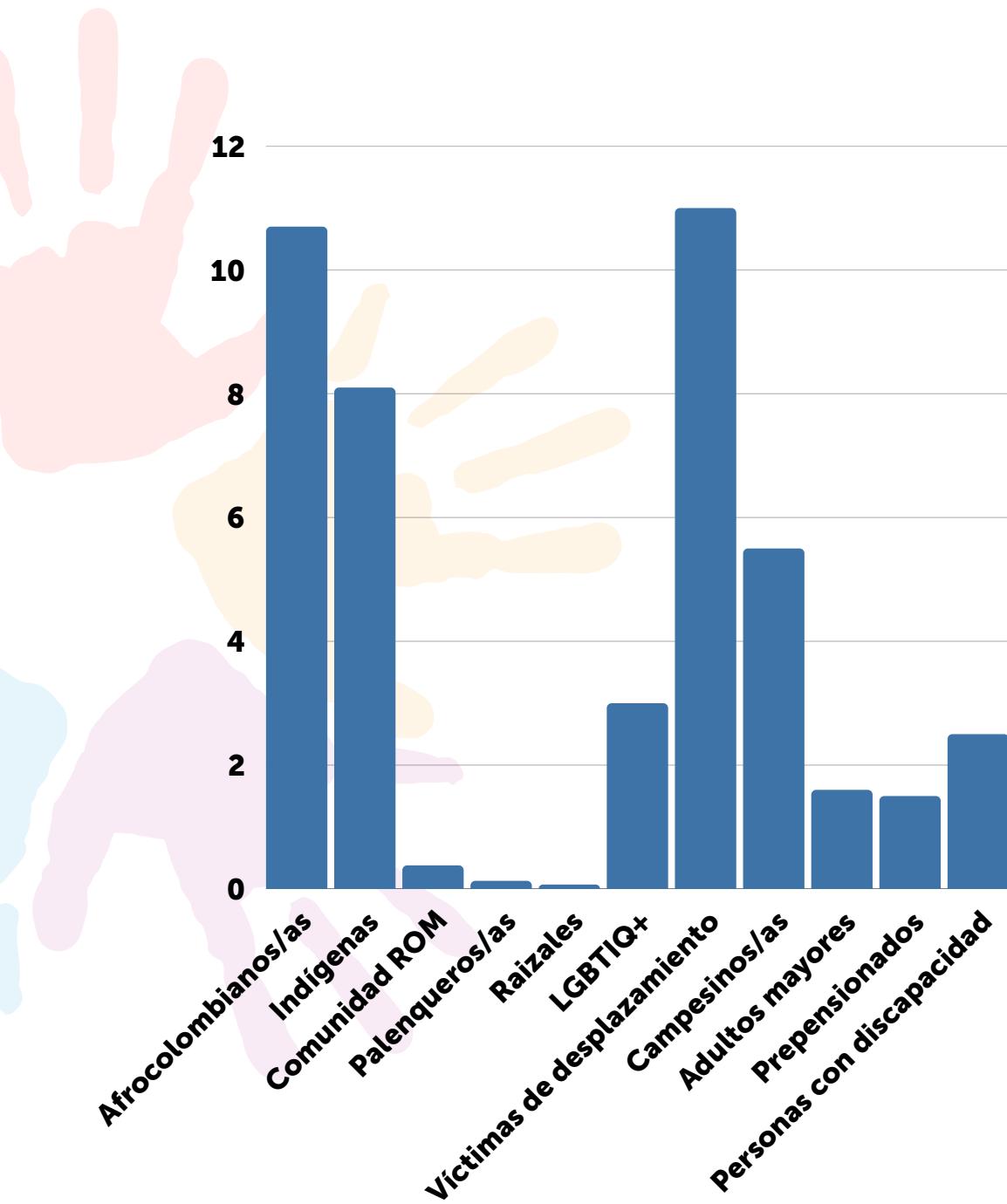
## GRI 408 y 409: Trabajo infantil y forzoso

- SEVICOL garantiza que no permite trabajo infantil, forzoso ni trata de personas.
- En 2024 se realizaron 2 auditorías internas y 1 externa para verificar cumplimiento.
- Todos los proveedores firman cláusulas contractuales de respeto por derechos laborales.



# Gestión de la diversidad e inclusión (Datos 2024)

GRUPO POBLACIONAL	PORCENTAJE 2024
Afrocolombianos/as	10,7%
Indígenas	8,1%
Comunidad ROM	0,38%
Palenqueros/as	0,13%
Raizales	0,07%
LGBTIQ+	3%
Víctimas de desplazamiento	11%
Campesinos/as	5,5%
Adultos mayores	1,6%
Prepensionados	1,5%
Personas con discapacidad	2,5%



# Formación en derechos humanos

- Total de horas de formación registradas en 2024: 5.260 horas.
- Temas: derechos humanos, diversidad, igualdad de género, resolución pacífica de conflictos.
- El 100% de supervisores y directivos recibió formación en derechos humanos.

## ODS vinculados

- ODS 5: Igualdad de género.
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10: Reducción de desigualdades.
- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

## Resultados destacados 2024

- **3.500** empleados formados en derechos humanos.
- **11%** de plantilla corresponde a víctimas de desplazamiento forzado.
- **2,5%** de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- **5.260** horas de formación en temas de diversidad y derechos humanos.



# DESEMPEÑO AMBIENTAL (SEVICOL 2024)

La protección del ambiente constituye uno de los pilares estratégicos de la sostenibilidad en SEVICOL LTDA. Como empresa del sector de seguridad y vigilancia privada, reconocemos que nuestras operaciones —aunque no son de carácter industrial intensivo— tienen impactos significativos en términos de consumo de recursos, generación de emisiones y producción de residuos, que deben ser gestionados de forma responsable y transparente.

El año 2024 representó un hito fundamental en esta ruta, pues por primera vez se realizó la medición integral de la huella de carbono corporativa (año base 2023), un paso indispensable para conocer, cuantificar y reportar los gases de efecto invernadero (GEI) asociados a nuestras actividades. Esta medición permitió identificar que las principales fuentes de emisiones provienen del uso de combustibles fósiles en la flota vehicular (escutas, patrullajes y desplazamientos administrativos) y del consumo eléctrico en las sedes y puntos de operación a nivel nacional.

A partir de este diagnóstico, la compañía adoptó su primer Plan de Gestión de GEI (2024–2040), con metas claras y medibles, entre las que se destacan:

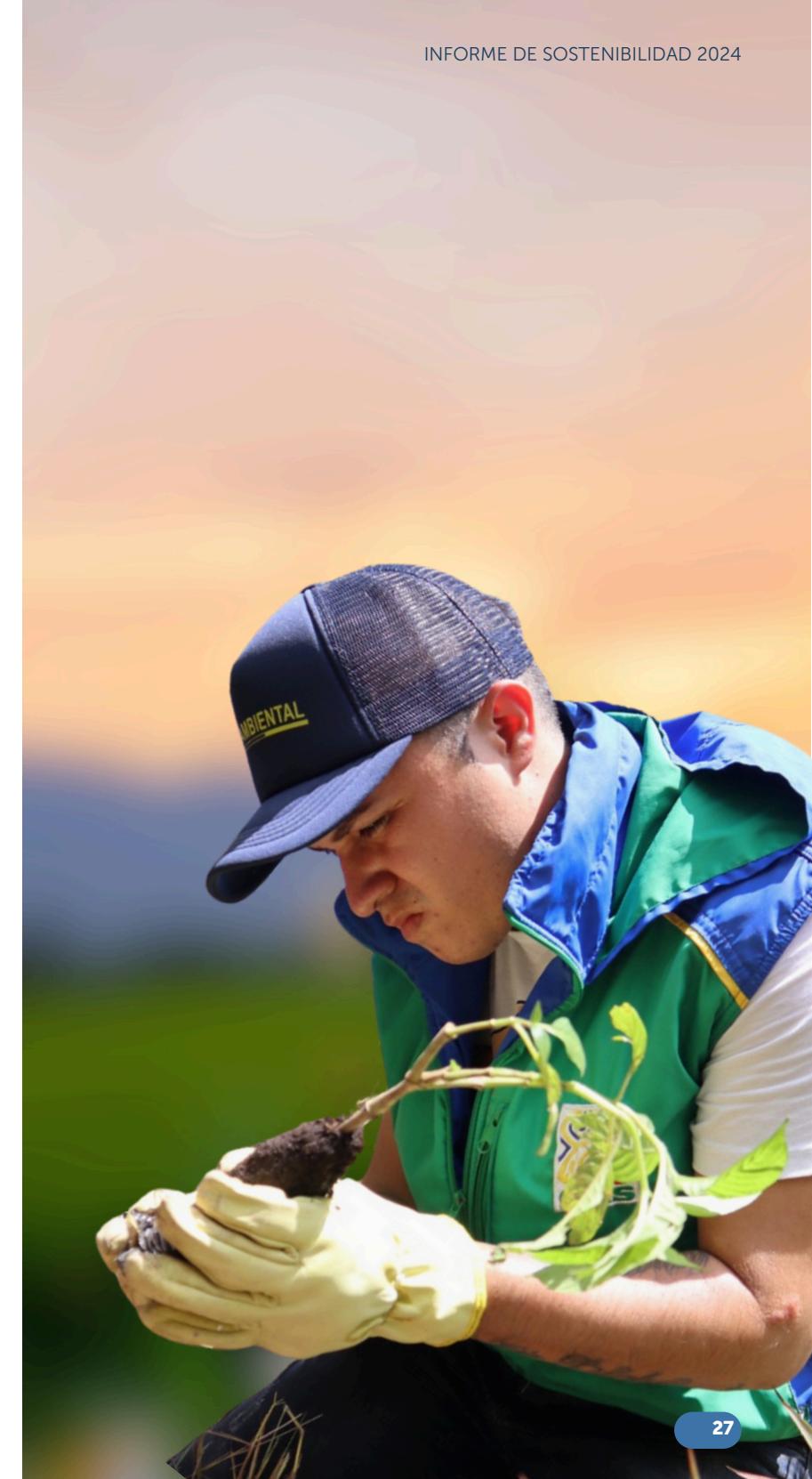


Reducir en 40% las emisiones al año 2030, mediante estrategias de eficiencia operativa, transición hacia tecnologías menos contaminantes y digitalización de procesos.



Avanzar hacia la neutralidad en carbono para 2040, lo que implica complementar las reducciones con esquemas de compensación a través de bonos de carbono certificados y proyectos ambientales de reforestación en Colombia.

Este plan se alinea con los ODS 7, 12 y 13, sirviendo como un marco que integra todas las áreas de la organización. SEVICOL, desde 2018, ha implementado paneles solares en Bucaramanga, reduciendo el consumo energético y las emisiones. Para 2024, se enfoca en consolidar y optimizar este sistema, destacando su estabilidad y convirtiéndose en un referente en el sector de seguridad privada en Colombia. La dimensión ambiental de SEVICOL es considerada una responsabilidad ética y estratégica, buscando proteger tanto a las personas como al planeta.



## GRI 302: Energía

La gestión energética en SEVICOL LTDA., responde a la necesidad de minimizar la dependencia de fuentes convencionales de alto impacto ambiental y promover un uso eficiente de los recursos. En 2024, la empresa consolidó un sistema integral de monitoreo y ahorro que permitió avanzar en eficiencia y reducción de emisiones.

### Paneles solares en la sede principal

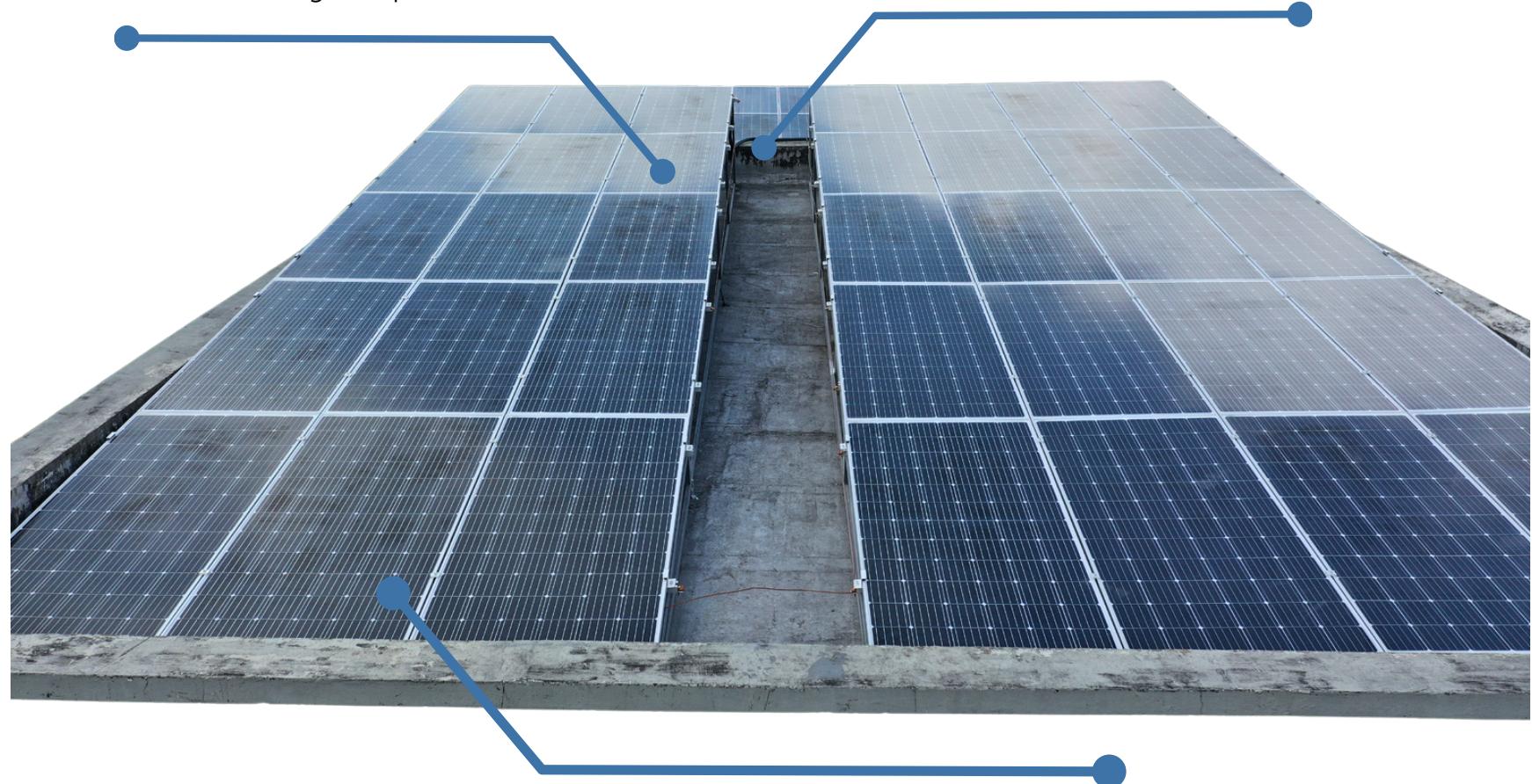
La gestión energética en SEVICOL LTDA., responde a la necesidad de minimizar la dependencia de fuentes convencionales de alto impacto ambiental y promover un uso eficiente de los recursos. En 2024, la empresa consolidó un sistema integral de monitoreo y ahorro que permitió avanzar en eficiencia y reducción de emisiones.



Los picos más altos se registran entre marzo y julio, debido a la mayor radiación solar en la región.

En los meses de menor radiación (octubre y noviembre), la generación se reduce, aunque se mantiene estable dentro de los márgenes previstos.

Durante 2024, el sistema permitió un ahorro del 36% del consumo eléctrico total de la sede, lo que equivale a evitar la emisión de aproximadamente 83 toneladas de CO<sub>2</sub> en comparación con la generación de energía convencional de la red.



El sistema no solo contribuye a la reducción de la huella de carbono, sino que también ha significado ahorros económicos directos en la facturación de energía eléctrica, reforzando la sostenibilidad financiera del proyecto.

## Medidas de eficiencia energética complementarias

Además del aprovechamiento de energía solar, SEVICOL ha implementado un conjunto de estrategias internas que buscan optimizar el consumo eléctrico y extender la vida útil de los equipos:

### Reemplazo de luminarias:

En 2024 continuó la sustitución progresiva de bombillas tradicionales por tecnología LED, alcanzando una cobertura del 92% de las instalaciones administrativas.

Esta medida ha generado una reducción de hasta un 18% en el consumo asociado a iluminación.

### Campañas de sensibilización y ahorro:

A través de boletines internos, capacitaciones y carteleras, se promovió el uso racional de la energía entre colaboradores.

Prácticas como el apagado de equipos fuera de horarios laborales, el aprovechamiento de la luz natural y el uso compartido de dispositivos contribuyeron a consolidar una cultura de ahorro energético.

## Control de consumo en equipos de monitoreo:

El área de tecnología implementó un sistema de seguimiento de consumo en servidores y equipos de seguridad electrónica.

Esto permitió identificar equipos subutilizados y programar mantenimientos preventivos para mejorar su eficiencia.

## GRI 305: Emisiones de GEI

AÑO	Emisiones totales (tCO <sub>2</sub> e)	Fuentes principales	NOTAS
2023	2.827	Combustibles fósiles, electricidad y dotaciones.	Inventario base



# GRI 306: Residuos

En el marco de su compromiso con la sostenibilidad ambiental, SEVICOL LTDA. ha fortalecido su gestión de residuos no solo desde el ámbito corporativo, sino también desde la conciencia y corresponsabilidad de sus trabajadores. La compañía entiende que la verdadera transformación ambiental se logra cuando las prácticas organizacionales se articulan con los hábitos cotidianos de quienes forman parte de la organización.

Durante el año 2024, se desarrolló un programa piloto de recolección de residuos postconsumo de los trabajadores administrativos, bajo la estrategia "Sevicol con Ambiente", el cual tuvo una duración de un semestre. Este programa consistió en que los colaboradores entregaran semanalmente diferentes tipos de residuos aprovechables al analista ambiental de la compañía, quien garantiza su disposición a través de proveedores especializados en transformación y aprovechamiento de estas materias primas.

La dinámica fomentó un compromiso colectivo por áreas de trabajo, generando un sentido de responsabilidad compartida y de competencia sana entre equipos. La estrategia culminó con una premiación a las áreas nacionales que entregaron mayores volúmenes de material reciclable, reconociendo así el esfuerzo de los trabajadores y reforzando la cultura ambiental dentro de la organización.



Este piloto no solo permitió recolectar y aprovechar residuos que, de otra forma, habrían sido desechados, sino que también dejó aprendizajes clave para el futuro:



Si bien la estrategia generó conciencia y participación, los esfuerzos deben orientarse cada vez más hacia la disminución en la generación de residuos y no únicamente en su recolección.



Se identificó la necesidad de fortalecer procesos de transformación local de residuos provenientes de los hogares, en articulación con fundaciones y gestores ambientales.



La experiencia servirá de base para la construcción de un Plan de Incentivos Económicos y No Económicos, que buscará motivar a los trabajadores a sostener en el tiempo estas prácticas y a integrar la sostenibilidad en sus rutinas diarias.

De este modo, SEVICOL avanza en un modelo de gestión de residuos que trasciende la operación corporativa, vinculando a sus colaboradores y sus familias en la construcción de una cultura de economía circular y responsabilidad ambiental compartida.



# ECONOMÍA CIRCULAR

La sostenibilidad ambiental de SEVICOL LTDA., no se limita a medir y reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI); también busca transformar la forma en que se gestionan los recursos y residuos dentro de la organización. En este sentido, el Plan de Gestión de GEI 2024–2040 se encuentra directamente fundamentado en los principios de la economía circular, entendidos como un modelo que reemplaza el esquema lineal de "extraer–usar–desechar" por un ciclo virtuoso de "reducir–reutilizar–reciclar–revalorizar".

## Acciones circulares destacadas en el Plan de Gestión de GEI:

### Reducción en la fuente:

- Programas de ahorro energético (paneles solares, luminarias LED, cultura de eficiencia).
- Disminución del consumo de papel (-18% en 2024) mediante digitalización de procesos.
- Campañas de consumo responsable en agua y energía.



### Reutilización de recursos:

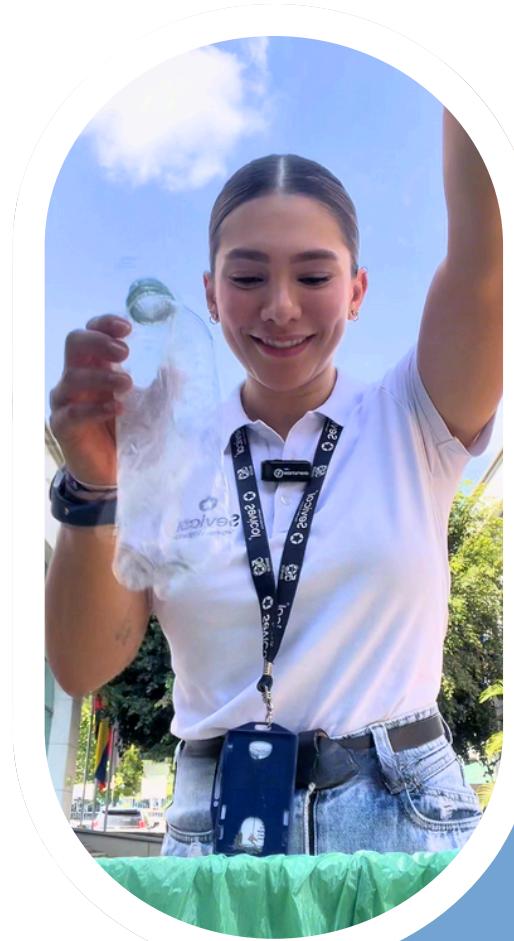
- Reacondicionamiento de 250 radios de comunicación y 120 computadores en 2024, prolongando su vida útil y reduciendo la necesidad de adquirir nuevos equipos.

### Reciclaje y aprovechamiento:

- Programa "Sevicol con Ambiente": recolección de residuos postconsumo de trabajadores y disposición a través de proveedores transformadores.
- Incentivos para las áreas con mayores volúmenes recolectados, promoviendo la corresponsabilidad organizacional.

## Revalorización y compensación:

- Diseño de proyectos de compensación de emisiones a mediano plazo, que incluyen esquemas de bonos de carbono y potenciales alianzas con programas de reforestación en Colombia.
- Exploración de alternativas para incorporar materiales reciclados en la cadena de suministros.



# Dimensión Social (SEVICOL 2024)

La dimensión social constituye uno de los pilares estratégicos de la sostenibilidad en SEVICOL LTDA., pues reconoce que la seguridad y la vigilancia privada no solo se fundamentan en tecnología y protocolos, sino en el compromiso, bienestar y desarrollo de las personas que integran la organización. En 2024, los esfuerzos sociales de la compañía se articularon en torno a cinco ejes centrales: bienestar laboral, respeto a los derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo, diversidad e inclusión, e impacto en la comunidad.

## Bienestar laboral y calidad de vida:

El bienestar de los colaboradores es entendido como la base de la confianza y el servicio que SEVICOL ofrece a sus clientes. Durante 2024, la compañía otorgó más de 190 apoyos económicos sociales y educativos, (+60.000.000), orientados a fortalecer la estabilidad de las familias de los trabajadores. Estos beneficios incluyen auxilios de vivienda, becas educativas, programas de recreación, acompañamiento en salud y actividades culturales, reforzando el sentido de pertenencia y orgullo de ser parte de SEVICOL.



## Respeto a los derechos laborales y relaciones colectivas:

SEVICOL reconoce el derecho de asociación y promueve relaciones laborales basadas en el diálogo y la concertación. En 2024 se concedieron 313 permisos sindicales, garantizando espacios efectivos de participación y representación. Además, se mantuvieron vigentes las convenciones colectivas y se fortalecieron los comités paritarios, como el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral, instancias que facilitan la resolución de conflictos y la construcción de un clima de respeto y confianza.



## Salud y seguridad en el trabajo (SG-SST):

La seguridad laboral se abordó desde un enfoque integral, priorizando la prevención de riesgos y la promoción de entornos saludables. El SG-SST de SEVICOL está alineado con la normatividad colombiana y con buenas prácticas internacionales, lo que permitió una reducción del 12% en la tasa de accidentalidad frente al año anterior. Se implementaron programas de ergonomía, pausas activas y salud mental, que tuvieron un impacto directo en la calidad de vida laboral y en la motivación de los equipos de trabajo.



## Diversidad, equidad e inclusión:

SEVICOL promueve un entorno inclusivo que valora la diversidad como un factor de riqueza organizacional. En 2024, el 19,3% de la plantilla total estuvo conformada por mujeres, alcanzando el 58% en cargos misionales y el 85% en la junta de accionistas, lo que posiciona a la empresa como referente en el sector. Asimismo, se garantizó la inclusión de víctimas de desplazamiento forzado (11%) y de personas con discapacidad (2,5%), abriendo oportunidades laborales y contribuyendo a la reducción de desigualdades.

**2024:**

**19,3%**

De la plantilla total  
estuvo conformada  
por mujeres

**58%**

En cargos  
misionales

**85%**

En junta de  
accionistas

## Impacto en la comunidad e inversión social:

El compromiso social de SEVICOL trasciende sus operaciones internas, llegando a comunidades vulnerables a través de iniciativas de alto impacto. En 2024, la Fundación SEVICOL benefició a más de 3000 personas mediante programas de educación, cultura y recreación (Trabajadores de Sevicol y sus familias). De igual manera, el programa Guardianes SEVICOL formó, cerca de 400 jóvenes en Fundamentación de Vigilancia, muchos de los cuales ingresaron posteriormente como colaboradores, consolidando un modelo de empleabilidad inclusivo y sostenible.

De esta manera, la dimensión social de SEVICOL no solo garantiza condiciones dignas de empleo, sino que también genera oportunidades de crecimiento, fomenta la inclusión de grupos vulnerables y fortalece el tejido social en los territorios donde opera. Con estas acciones, la compañía contribuye de manera directa a los ODS 3 (Salud y bienestar), ODS 4 (Educación de calidad), ODS 5 (Igualdad de género), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y ODS 10 (Reducción de desigualdades).

**2024:**

**+3000**

Personas beneficiadas mediante programas  
de educación, cultura y recreación  
(Trabajadores de Sevicol y sus familias)

**+400**

Personas formadas en  
Fundamentación de  
Vigilancia a través del  
programa Guardianes  
Sevicol



# GRI 401: Empleo y bienestar laboral

El capital humano es el eje central de la operación de SEVICOL LTDA., y por ello la compañía concibe la gestión del empleo y el bienestar como un componente esencial de su estrategia de sostenibilidad. En el marco del año 2024, los esfuerzos en esta materia se enfocan en garantizar empleos dignos, estables y con beneficios complementarios que fortalezcan la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

## Empleo formal y generación de oportunidades:

Al cierre de  
2024:

**4.509**

Colaboradores

Estos empleos corresponden a diferentes modalidades, entre las que se incluyen personal operativo de vigilancia, escoltas, personal administrativo y cargos de apoyo, todos bajo condiciones laborales formales y ajustadas a la legislación colombiana.

La empresa mantiene una cobertura nacional, lo que implica que estos empleos tienen un efecto directo en múltiples departamentos y territorios del país, dinamizando economías locales y fortaleciendo la seguridad ciudadana.

## Auxilios y beneficios otorgados:

**2024:**

**198**

Auxilios entregados a trabajadores

- Auxilios educativos, orientados a la formación de colaboradores y sus familias, contribuyendo al acceso a educación técnica, tecnológica y universitaria.
- Auxilios económicos, destinados a apoyar situaciones específicas de los trabajadores que requerían respaldo financiero.
- Auxilios no económicos, como gestiones y trámites de acompañamiento que fortalecen el bienestar integral.
- Auxilio bono pensional, como un reconocimiento y aporte adicional en la construcción de seguridad social y estabilidad a futuro.

## Beneficios complementarios:

Además de los auxilios, SEVICOL gestionó otros beneficios que amplían la red de apoyo para sus trabajadores:

- Gestión de subsidios de vivienda en coordinación con las Cajas de Compensación Familiar (CCF), facilitando el acceso de los colaboradores a soluciones habitacionales.
- Apoyos en salud, incluyendo actividades de prevención y promoción, así como acompañamiento en casos de necesidad.
- Actividades deportivas, recreativas y culturales, que fortalecen el bienestar físico y emocional, y generan espacios de integración entre trabajadores y sus familias.



## GRI 402: Relaciones laborales

El respeto por los derechos laborales fundamentales es un principio rector en SEVICOL LTDA., especialmente en lo relacionado con la libertad de asociación y la negociación colectiva. La compañía reconoce a los trabajadores como actores claves en la construcción de relaciones justas, equilibradas y transparentes, donde prevalece el diálogo como mecanismo de solución y concertación.

### Derecho de asociación sindical:

Durante 2024, SEVICOL garantizó plenamente el derecho a la asociación sindical, asegurando condiciones para que los trabajadores pudieran organizarse, participar y ejercer sus funciones de representación sin ningún tipo de restricción o discriminación. Este compromiso se traduce en un entorno laboral donde las organizaciones sindicales pueden interactuar libremente con la organización, favoreciendo la construcción de confianza y legitimidad en los procesos laborales.

### Permisos sindicales:

En coherencia con este principio, en el periodo 2024 se concedieron 313 permisos sindicales, cifra que refleja el compromiso de la empresa con el respeto al tiempo de dedicación que requieren los representantes sindicales para atender sus funciones, tanto en escenarios internos como externos. Este tipo de garantías permite que los sindicatos actúen con autonomía y que los trabajadores cuenten con canales de interlocución efectivos.

### Convenciones colectivas y espacios de diálogo:

SEVICOL mantiene convenciones colectivas vigentes, que se convierten en una herramienta clave para la definición de condiciones laborales claras, consensuadas y respetuosas de los derechos adquiridos. Adicionalmente, la compañía fortalece espacios de diálogo permanente como:

El COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), donde empleadores y trabajadores diseñan estrategias de prevención y promoción de la salud laboral.

El Comité de Convivencia Laboral, que actúa como un canal formal para la atención y resolución de conflictos interpersonales, contribuyendo a ambientes laborales sanos y respetuosos.

Estos mecanismos evidencian que SEVICOL no solo cumple con la normatividad vigente, sino que también fomenta una cultura de concertación y respeto mutuo, consolidando su visión de empresa responsable y comprometida con los trabajadores.



## GRI 402: Relaciones laborales

La salud y la seguridad en el trabajo son prioridades estratégicas para SEVICOL LTDA., dado que su operación implica la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada en diferentes entornos y condiciones de riesgo. En este marco, la compañía cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que está plenamente alineado con la normatividad colombiana vigente (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019), así como con estándares internacionales que buscan garantizar entornos laborales seguros y saludables.



# RESULTADOS DE SEGURIDAD LABORAL 2024

En comparación con 2023, SEVICOL logró una reducción del 12% en la tasa de accidentalidad, lo que refleja la efectividad de sus programas de prevención y control de riesgos.

El COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) se encuentra activo en todas las sedes, fortaleciendo la participación de los trabajadores en el diseño y seguimiento de políticas de salud y seguridad.

## Programas de promoción y prevención:

Durante 2024 se implementaron programas orientados a fortalecer la calidad de vida laboral y reducir los factores de riesgo asociados a la actividad de vigilancia:

### Ergonomía y pausas activas:

Orientadas a prevenir lesiones musculoesqueléticas y reducir el impacto de jornadas extensas en posiciones estáticas.

### Salud mental:

Con acompañamiento psicológico, talleres de manejo del estrés y actividades de sensibilización sobre la importancia del bienestar emocional.



## Estrategias de estilos de vida saludable:

### Pasos Saludables:

Campañas para fomentar la actividad física regular entre los colaboradores.

### Actívate:

Programa de ejercicios cortos y rutinas guiadas para mejorar la condición física en el entorno laboral.

### Cuídate de corazón:

Iniciativa de prevención cardiovascular, que incluye chequeos médicos, jornadas de promoción de hábitos alimenticios saludables y educación sobre factores de riesgo.

Estas campañas se encuentran alineadas a los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) implementados por SEVICOL, que abordan riesgos.

La articulación entre campañas de bienestar y PVE garantiza una cobertura integral, que permite no solo atender la prevención primaria, sino también realizar seguimiento y control a los casos detectados, asegurando la continuidad de la salud de los trabajadores.



# CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

El clima y la cultura organizacional en SEVICOL LTDA., son elementos estratégicos que fortalecen el sentido de pertenencia y el compromiso de los colaboradores con la compañía. En línea con la Planeación Estratégica 2018–2025, la organización estableció como meta medir periódicamente estas variables y orientar acciones de mejora.

En 2024 se realizó una nueva medición nacional, con la participación de 2.070 colaboradores (73,2% de cobertura de la meta estadística), quienes respondieron un cuestionario estructurado en escala de Likert. Este ejercicio permitió evaluar tanto la percepción cultural (valores, normas, tradiciones) como las condiciones del clima (satisfacción, motivación, relaciones interpersonales).



Estos resultados reflejan que los colaboradores mantienen un alto sentido de compromiso y orgullo por pertenecer a la compañía, lo cual constituye una fortaleza clave para la retención del talento y la sostenibilidad de los servicios. Sin embargo, la percepción media en comunicación interna y gestión del cambio señala áreas de mejora que deberán ser abordadas en los próximos planes de acción.

## Resultados 2024 – Encuesta de Clima Organizacional:

Dimensiones	Percepción 2020	Percepción 2022	Percepción 2024
<b>Sentido de pertenencia y cultura</b>	82	87	89
<b>Colaboración y trabajo en equipo</b>	81	90	89
<b>Liderazgo</b>	80	85	89
<b>Crecimiento y desarrollo</b>	76	88	90
<b>Reconocimiento y recompensa</b>	79	87	88
<b>Evaluación Clima Org. 2024.</b>		<b>89</b>	
<b>Nivel de Desempeño Obtenido</b>			<b>Muy Satisfactorio</b>

## Tendencias identificadas:

- El sentido de pertenencia y la cultura pasaron de un puntaje de 82 en 2020 a 89 en 2024, confirmando el impacto positivo de iniciativas como el Festival de la Familia, Sabor a Navidad y otras actividades de integración.
- La colaboración y trabajo en equipo tuvo un pico de 90 en 2022, con una leve disminución en 2024 (89), lo cual evidencia la necesidad de reforzar dinámicas colectivas.
- El liderazgo alcanzó un sólido 89 en 2024 (frente a 80 en 2020), mostrando la efectividad de los programas de formación para líderes de proceso.
- El crecimiento y desarrollo profesional subió de 76 en 2020 a 90 en 2024, reflejando mayores oportunidades de capacitación y un bajo índice de rotación (1,89% en 2023).
- El reconocimiento y recompensa alcanzó 88 en 2024, aunque se recomienda reforzar mecanismos de feedback y premiación.

## Fortalezas:

- Alto nivel de compromiso y orgullo de pertenencia.
- Liderazgo fortalecido gracias a formación continua.
- Crecimiento profesional percibido como una oportunidad real dentro de la compañía.



## Aspectos de mejora:

- Comunicación interna: requiere mayor fluidez y canales bidireccionales.
- Reconocimiento: necesidad de ampliar los mecanismos de recompensa no monetaria.
- Trabajo en equipo: reforzar dinámicas colaborativas en áreas operativas dispersas territorialmente.



# GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades

La diversidad y la igualdad de oportunidades constituyen principios esenciales en la gestión del talento humano de SEVICOL LTDA. La compañía entiende que su rol en la sociedad no se limita a la prestación de servicios de seguridad privada, sino que también abarca la creación de entornos inclusivos, equitativos y representativos, que promuevan la participación de todos los grupos poblacionales en condiciones de respeto y dignidad.

## Participación de las mujeres en SEVICOL:

**2024:**

**19,3%**

Porcentaje de mujeres en Sevicol

En 2024, las mujeres representaron el 19,3% de la plantilla total, cifra que, aunque menor en comparación con otros sectores, resulta significativa dentro de la industria de la seguridad privada, históricamente caracterizada por una mayor presencia masculina.

El compromiso con la equidad se refleja con mayor fuerza en los cargos misionales, donde las mujeres alcanzan una participación del 58%, desempeñándose en labores de vigilancia, monitoreo y coordinación operativa.

La junta de accionistas está compuesta en un 85% por mujeres, lo que convierte a SEVICOL en un referente del sector en materia de liderazgo femenino y gobernanza inclusiva.



## Inclusión laboral de poblaciones vulnerables:

SEVICOL ha desarrollado políticas específicas de contratación que buscan abrir espacios para poblaciones tradicionalmente excluidas del mercado laboral. En 2024 se destacan los siguientes grupos:

**2024:**

**11%**

Víctimas de desplazamiento forzado

**2,5%**

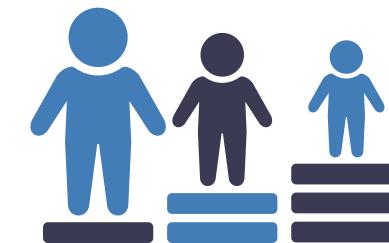
Personas con discapacidad

Víctimas de desplazamiento forzado, que representan el 11% del total de la plantilla. Esta inclusión contribuye no solo a la generación de ingresos para estas personas, sino también a la reconstrucción de sus proyectos de vida y a la reparación social.

Personas con discapacidad, quienes constituyen el 2,5% de los trabajadores de la compañía. A través de adecuaciones de puestos de trabajo, acompañamiento y sensibilización interna, SEVICOL garantiza condiciones de igualdad y accesibilidad.

## Compromiso institucional con la equidad:

Más allá de las cifras, SEVICOL ha establecido mecanismos para garantizar la no discriminación, la equidad salarial y la igualdad de oportunidades en procesos de ascenso y capacitación. Estos compromisos se articulan con la política de sostenibilidad de la compañía, que establece como prioridad la inclusión de mujeres, jóvenes y grupos vulnerables en todas sus áreas operativas y administrativas.



## Inversión social y comunidad (Guardianes SEVICOL):

La inversión social constituye una de las expresiones más visibles del compromiso de SEVICOL LTDA., con la sostenibilidad y el desarrollo de los territorios donde opera. Bajo el principio de que la seguridad no solo se garantiza con presencia operativa, sino también con la construcción de confianza y tejido social, la empresa desarrolla programas que generan impacto directo en comunidades vulnerables.



## Guardianes SEVICOL: un modelo de formación con impacto social

Durante 2024, el programa Guardianes SEVICOL formó a más de 400 personas, este programa busca brindar las herramientas básicas necesarias para la vinculación al sector de la vigilancia y seguridad privada, esto quiere decir que junto a academias de seguridad formamos a personas en Fundamentación en Vigilancia.

Este programa, liderado por la Fundación SEVICOL en articulación con aliados locales, no solo brinda capacitación teórica y práctica, sino que también abre espacios de participación para que los jóvenes y grupos vulnerables se formen, desarrollen e incorporen a la vida laboral.

Un porcentaje importante de los participantes tuvo la oportunidad de ingresar posteriormente a SEVICOL como colaboradores formales, convirtiéndose en un modelo de empleabilidad inclusivo que aporta tanto al crecimiento personal de los jóvenes como al fortalecimiento del talento humano de la compañía.

## Ayopos a comunidades vulnerables:

Más allá de Guardianes SEVICOL, la compañía desarrolla diferentes iniciativas de apoyo a comunidades vulnerables, enfocadas en tres ejes principales:

1. Educación: entrega de apoyos educativos, becas y formación técnica para jóvenes en estado de vulnerabilidad y comunidades de acogida.
2. Recreación y cultura: desarrollo de actividades deportivas, festivales culturales y espacios de integración comunitaria, que promueven la convivencia y la cohesión social.
3. Seguridad y prevención: charlas, capacitaciones y acompañamiento comunitario en prácticas de seguridad ciudadana, prevención de riesgos y cultura de la legalidad.

En su conjunto, estas acciones contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas vinculadas y sus familias, fortaleciendo los vínculos de confianza entre la empresa y la comunidad, y consolidando la visión de SEVICOL como una organización que trasciende lo operativo para convertirse en agente de desarrollo social.



# DIMENSIÓN ECONÓMICA (SEVICOL 2024)

La sostenibilidad económica es el eje que asegura la permanencia y competitividad de SEVICOL LTDA. en el sector de la seguridad privada, garantizando al mismo tiempo la capacidad de generar valor compartido para todos sus grupos de interés: clientes, colaboradores, proveedores, accionistas y comunidades. En un entorno altamente regulado y competitivo, la compañía ha logrado consolidar un modelo de negocio sólido, transparente y resiliente, orientado tanto al crecimiento financiero como al impacto social y ambiental.

Durante 2024, SEVICOL fortaleció su presencia nacional, consolidando operaciones en 28 departamentos del país y reafirmándose como una de las 20 empresas más representativas del sector. Este alcance le permitió no solo garantizar empleo formal a más de 7.300 trabajadores a lo largo del 2024, sino también contribuir al dinamismo económico de las regiones mediante la contratación de proveedores locales, impulsando cadenas productivas sostenibles.

La innovación se convirtió en un factor estratégico: la compañía destinó recursos significativos a seguridad electrónica, monitoreo digital y formación en ciberseguridad, entendiendo que las necesidades de clientes evolucionan hacia soluciones tecnológicas integrales.

Sevicol avanzó en la implementación de criterios de compras responsables, alineando su gestión de adquisiciones con los principios de sostenibilidad. En 2024 se implementó la Guía de Evaluación de Criticidad de Proveedores, evaluando no solo la capacidad técnica y económica de los aliados, sino también su desempeño social y ambiental. Esto permitió calificar al 100% de los proveedores críticos en dimensiones de sostenibilidad, y fortalecer la trazabilidad y transparencia en la cadena de valor.

Estos avances reafirman que la sostenibilidad económica de SEVICOL no se mide únicamente en términos de ingresos y rentabilidad, sino en su capacidad de generar confianza, desarrollo regional y valor compartido, contribuyendo de manera directa a los ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura) y ODS 12 (Producción y consumo responsable).



## GRI 201: Desempeño económico

INDICADOR	VALOR 2024	VARIACIÓN VS 2023	FUENTE
Ingresos operacionales	\$382.000 millones COP	+6,4%	Área Financiera
Aportes tributarios	\$25.000 millones COP	+5%	Contabilidad
Empleo generado	7.366 puestos (promedio 4.509)	Estable	Talento Humano

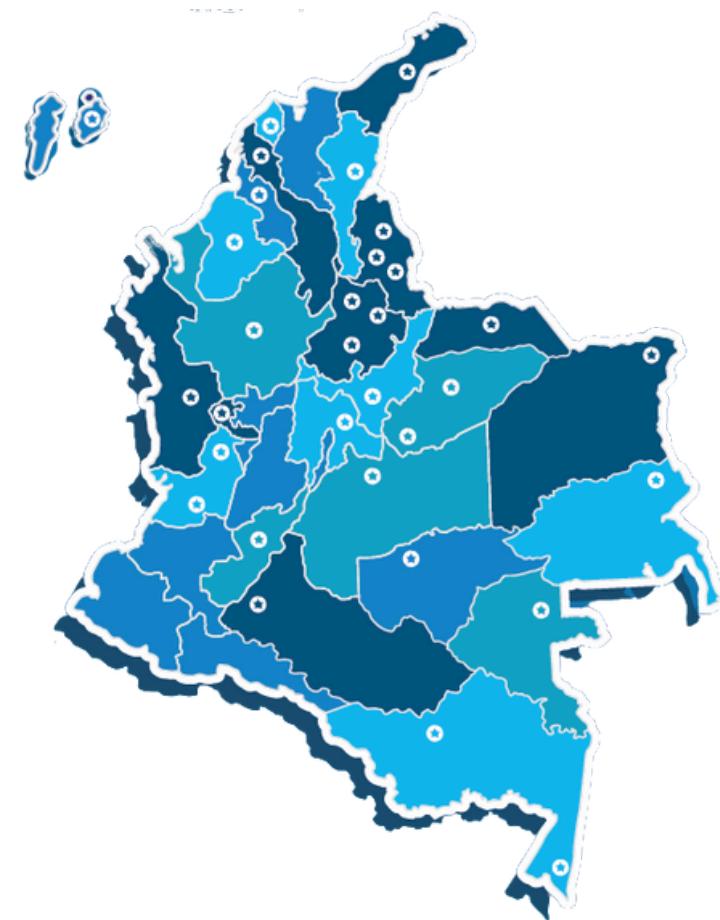
## GRI 202: Presencia en el mercado

La presencia en el mercado de SEVICOL LTDA. es un reflejo de la confianza depositada por sus clientes y del reconocimiento obtenido como empresa líder en el sector de la seguridad privada en Colombia. La compañía ha logrado consolidar un modelo de servicio que combina la cobertura territorial, la capacidad técnica y la cercanía con los usuarios, lo cual le permite responder de manera eficiente a las necesidades de vigilancia y protección en diversos contextos.

### Cobertura nacional:

En 2024, SEVICOL alcanzó presencia en todo el territorio nacional, consolidándose como una de las empresas de mayor alcance dentro del sector. Este despliegue operativo incluye tanto las grandes ciudades como territorios intermedios y zonas rurales, lo que garantiza un servicio integral y de proximidad.

### Cobertura Nacional



Este esquema descentralizado de operación asegura que SEVICOL no solo tenga capacidad de respuesta rápida, sino también conocimiento de las dinámicas locales, lo que fortalece la confianza de los clientes y la pertinencia del servicio prestado.

# GRI 203: Impactos económicos indirectos

Más allá de sus resultados financieros directos, SEVICOL LTDA., genera impactos económicos y sociales positivos en las regiones donde opera, promoviendo el desarrollo de cadenas productivas locales, la empleabilidad en comunidades vulnerables y el fortalecimiento de capital social.

## Proveedores locales como motor de desarrollo:

En 2024, la compañía contrató solo a proveedores locales, dinamizando la economía regional y garantizando que gran parte de la inversión de la empresa se quede en los territorios donde presta sus servicios.

Esta estrategia fortalece la sostenibilidad de pequeñas y medianas empresas que participan como aliados en la prestación de servicios de apoyo, logística, tecnología y mantenimiento. Es importante aclarar que al ser Sevicol Ltda una empresa con presencia nacional, se denomina local a los proveedores Nacionales o del territorio colombiano.

## Guardianes Sevicol: formación y empleabilidad

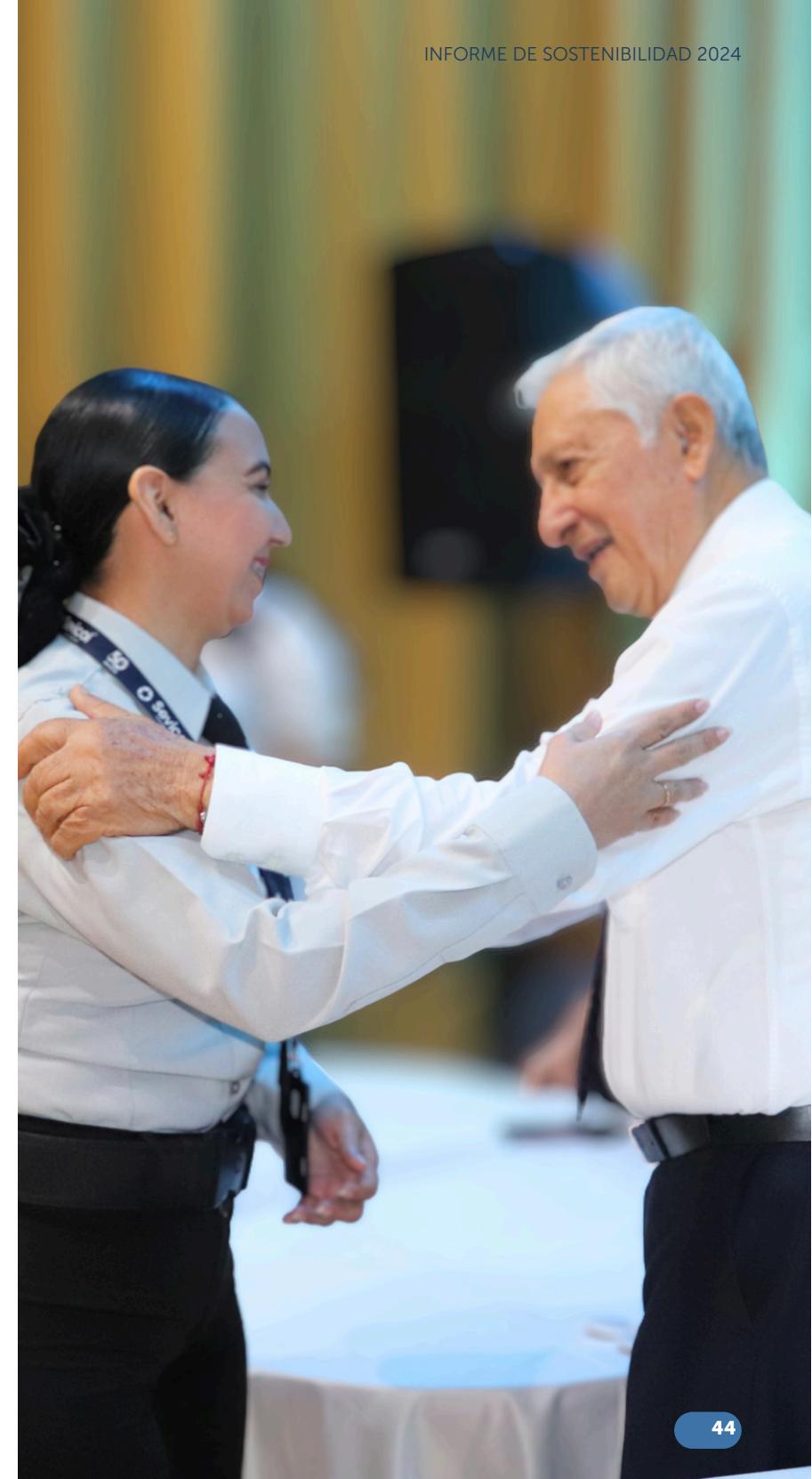
El programa Guardianes Sevicol no solo tiene un impacto formativo en jóvenes de comunidades de acogida, sino que también se traduce en oportunidades de empleo formal para un porcentaje de ellos dentro de la compañía.

Con ello, Sevicol contribuye a la generación de ingresos, la reducción de desigualdades y la prevención de dinámicas de exclusión social.

Fundación Sevicol: inversión social con impacto comunitario

A través de su Fundación, la empresa benefició a las familias y los trabajadores de Sevicol Ltda en 2024 con programas de educación, recreación, cultura y seguridad ciudadana.

Estas iniciativas fortalecen la confianza en los territorios y consolidan a la empresa como un actor clave en el tejido social de las comunidades.



# GRI 204: Prácticas de adquisición (Cadena de valor)

La gestión de la cadena de suministro en SEVICOL se encuentra fundamentada en principios de transparencia, responsabilidad social y sostenibilidad ambiental. La compañía reconoce que las decisiones de compra tienen un efecto directo en la economía nacional, en la competitividad de sus proveedores y en los impactos ambientales asociados.

## Compras Sostenibles:

En 2024 se consolidaron las Compras Sostenibles, que integra criterios sociales, ambientales y éticos en los procesos de adquisición de bienes y servicios. Este enfoque asegura que la selección de proveedores no dependa únicamente de factores económicos, sino también del cumplimiento de estándares de sostenibilidad.

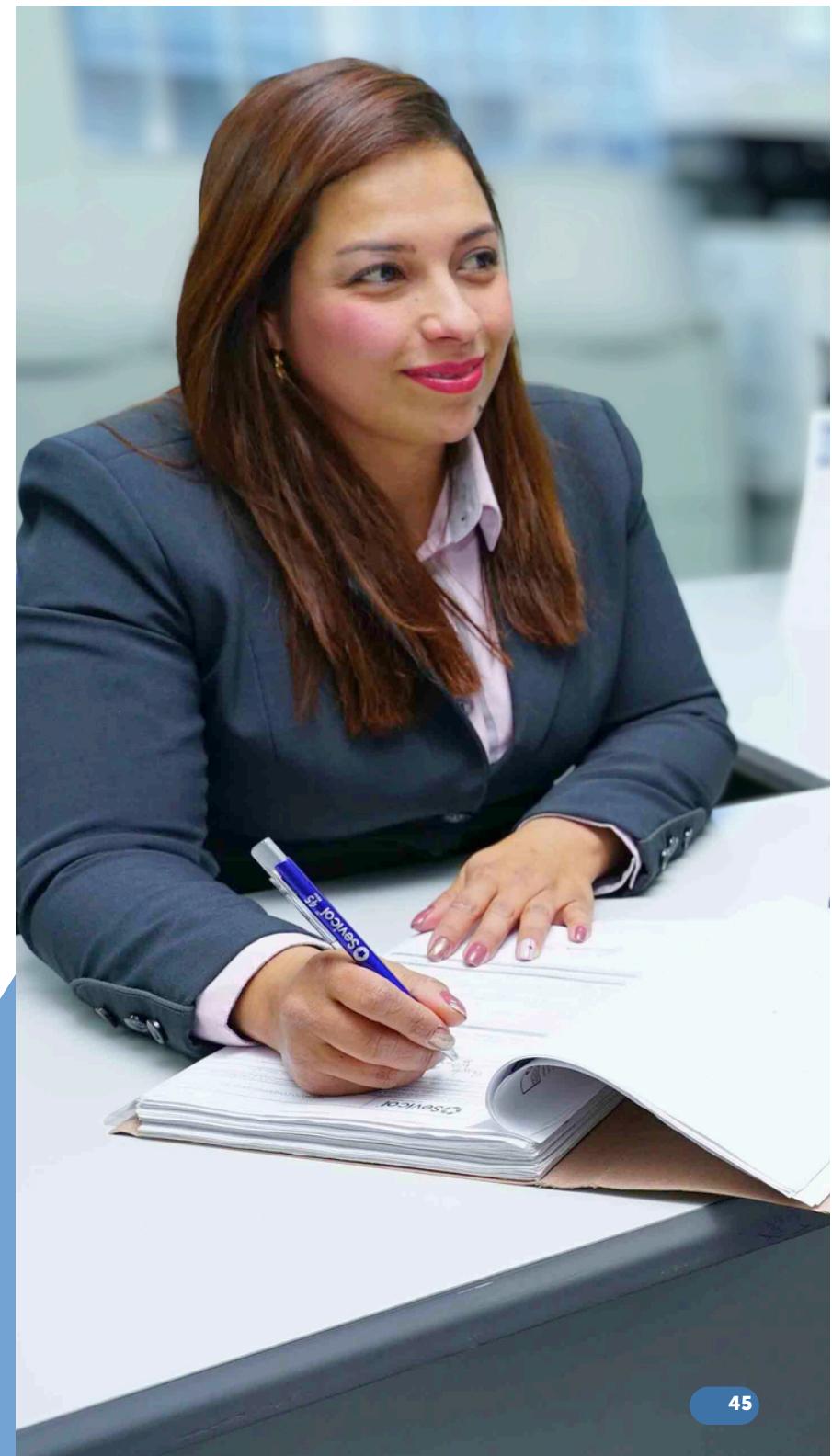
## Evaluación de criticidad de proveedores:

Se implementó la Guía de Evaluación de Criticidad de Proveedores, una herramienta que permite calificar riesgos y establecer planes de seguimiento a aliados estratégicos. Gracias a esta herramienta, se logró evaluar el 100% de los proveedores críticos, garantizando su desempeño adecuado en materia socioambiental.

## Proveedores nacionales y fortalecimiento local

El 100% de las compras en 2024 se realizaron a proveedores nacionales, reduciendo costos logísticos, disminuyendo la huella de carbono por transporte y contribuyendo al fortalecimiento de la economía local. La compañía también ha priorizado la compra de insumos con criterios de economía circular, como papel reciclado y equipos reacondicionados.

Con estas acciones, Sevicol fortalece una cadena de valor sostenible y transparente, en la que los proveedores no solo cumplen funciones operativas, sino que se convierten en aliados estratégicos para el cumplimiento de los compromisos de sostenibilidad de la organización.



# ALINEACIÓN CON ODS (SEVICOL 2024)

La estrategia de sostenibilidad de Sevicol LTDA. está directamente alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En 2024, los avances en las dimensiones ambiental, social, económica y de gobernanza consolidaron un marco integral de aportes verificables.

ODS	APORTE DE SEVICOL EN 2024	INDICADORES DESTACADOS
ODS 3: Salud y bienestar	Programas de ergonomía, salud mental, reducción de accidentalidad.	12% reducción accidentalidad.
ODS 4: Educación de calidad	Becas y formación Guardianes SEVICOL.	Formación de comunidades vulnerables y acceso a oportunidades laborales.
ODS 5: Igualdad de género	Liderazgo femenino en junta y cargos misionales.	85% mujeres en junta, 58% en cargos misionales.
ODS 7: Energía asequible	Implementación de paneles solares en sede principal.	36% ahorro energético, 83 tCO <sub>2</sub> e evitados.
ODS 8: Trabajo decente	Generación de empleo formal y programas de bienestar.	+6,4% crecimiento.
ODS 10: Reducción desigualdades	Inclusión de víctimas y personas con discapacidad.	Cifras en el perfil de diversidad de la organización.
ODS 12: Consumo responsable	Reciclaje, reducción papel, reacondicionamiento equipos.	-18% papel, 250 equipos reacondicionados.
ODS 13: Acción climática	Medición huella carbono, plan GEI 2040.	2.827 tCO <sub>2</sub> e base, reducción progresiva.
ODS 16: Instituciones sólidas	Código Ética, Política Delator, SARLAFT.	12 denuncias atendidas, 95% resueltas.

# CONTENIDOS GRI

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	NOMBRE DEL CONTENIDO	CONTEXTO	PÁGINA
GRI 2 Contenidos Generales 2021		Nuestro Compromiso	Introducción, metodología y estándares utilizados	PÁG. 2
	2-1	Contexto de la Organización		PÁG. 2
	2-4	Reexpresiones de información Financiera Cambios, actualizaciones relevantes en relación con la información presentada en informes anteriores.	85% mujeres en junta, 58% en cargos misionales.	PÁG. 3
	2-5	<b>Verificación externa</b>	<p>En el desarrollo de nuestro Reporte de Sostenibilidad, estamos avanzando en la alineación de su contenido con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative). Si bien aún no hemos implementado la práctica de verificación externa del informe, nuestra máxima autoridad de gobierno corporativo y los altos ejecutivos participan activamente en las auditorías y verificaciones externas que se realizan a través de distintos sistemas de gestión, tales como BASC, ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 18788 e ISO 27001, entre otros.</p> <p>Estas auditorías, así como las evaluaciones realizadas por nuestros clientes, evidencian el cumplimiento de numerosos indicadores, políticas y compromisos que forman parte de los contenidos contemplados por los Estándares GRI.</p>	PÁG. 3-4
	2-6	Cadena de Valor		

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	NOMBRE DEL CONTENIDO	CONTEXTO	PÁGINA
GRI 2 Contenidos Generales 2021	2-6	Relaciones comerciales	Para el periodo de reporte no se presentaron cambios significativos que se hayan producido en los sectores, la cadena de valor y otras relaciones comerciales de la Compañía. Asimismo, en Sevicol Ltd., no se cuentan con otras relaciones comerciales, además de las identificadas en la cadena de valor.	PÁG. 3-5
	2-7	Empleados		PÁG. 6
	2-8	Trabajadores que no son empleados	85% mujeres en junta, 58% en cargos misionales.	
	2- 22	<b>Estrategia políticas y prácticas</b>		
	2.24	Incorporación de cada uno de sus compromisos o políticas para una conducta empresarial responsable en todas sus actividades y relaciones comerciales	Afianzamos nuestras políticas de cero tolerancia a la corrupción; no discriminación y respeto de DD. HH.; Política del Delator; SARLAFT 2.0.	PÁG. 5
	2-9	Gobernanza		
	2.10	Incorporación de cada uno de sus compromisos o políticas para una conducta empresarial responsable en todas sus actividades y relaciones comerciales	Afianzamos nuestras políticas de cero tolerancia a la corrupción; no discriminación y respeto de DD. HH.; Política del Delator; SARLAFT 2.0.	PÁG. 13
	2.11-2.15;	Funciones del Máximo órgano y delegación de responsabilidades		PÁG. 7

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	NOMBRE DEL CONTENIDO	CONTEXTO	PÁGINA
GRI 2 Contenidos Generales 2021	2.17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	En Sevicol Ltda. reconocemos la importancia de que nuestra Junta Directiva y todo nuestro equipo gerencial cuente con conocimientos sólidos en sostenibilidad, para incorporar criterios ESG en la planificación de la estrategia y la toma de decisiones. Estamos trabajando y promoviendo acciones para ampliar nuestras coberturas de formación.	PÁG. 7
	2.18-2.19-2.20	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno Política de Remuneración -Máximo órgano/proceso	Desde la gestión de sostenibilidad se adelantará la revisión pertinente y articulada para documentar los procesos de formación y evaluación a escala directiva, con enfoque ESG.	--
		<b>Ética e Integridad</b>		
	2.22-2.23	Misión, Visión, Valores		PÁG. 7
	2-27	Cumplimiento Legal		PÁG. 7
	2-28	Membresías y Asociaciones		PÁG. 8
	2-30	Negociación colectiva		PÁG. 8

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NOMBRE DEL CONTENIDO	CONTEXTOS	PÁGINA
GRI 3 Temas Materiales Informe base- Sevicol Ltda., 2023	Contenidos GRI- 300	TEMAS MATERIALES -Actualización Gri 2021		
		3- 1 PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES		PÁG. 8-12
		3- 2 Lista de la información sobre los temas materiales de la organización		PÁG. 31-32
		3- 3 Gestión de los Temas Materiales		
GRI 2 Contenidos Generales 2021	GRI201	DESEMPEÑO ECONÓMICO- Versión 2016		
	GRI-201	201- 1 Valor económico directo generado y distribuido		PÁG. 4
	GRI-201	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		N.A
	GRI-201	201- 4 Asistencia financiera recibida del gobierno		

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	NOMBRE DEL CONTENIDO	CONTEXTO	PÁGINA
GRI 2 Contenidos Generales 2021	GRI-202	PRESENCIA EN EL MERCADO		
		202- 1 Ratios entre salario inicial estándar y salario mínimo local		PÁG. 28
		202- 2 Proporción de altos ejecutivos contratados localmente		
	GRI 203	IMPACTO ECONÓMICOS INDIRECTOS		PÁG. 29
	GRI-204	PROVEEDORES LOCALES		PÁG. 29
		204- 1 Proporción de gasto en proveedores locales		PÁG. 30
	GRI-205	RIESGOS DE CORRUPCIÓN		
		205- 1 Operaciones evaluadas en función de riesgos de corrupción		PÁG. 14
		205- 2 Comunicación y formación sobre políticas anticorrupción		PÁG. 13
		205- 3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomada		PÁG. 14

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NOMBRE DEL CONTENIDO	CONTEXTO	PÁGINA
GRI 2 Contenidos Generales 2021	GRI-206	PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL		
		Mecanismos y control de transparencia		PÁG. 14
	GRI 207	GOBERNANZA FISCAL, CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS		
		207- 1; 207-3 Enfoque Fiscal		
GRI 300 Contenidos Ambientales	GRI-300	DESEMPEÑO AMBIENTAL		
	GRI-302	ENERGÍA		
		302- 1 Consumo de energía dentro de la organización		PÁG. 17
		302- 2 Consumo de energía fuera de la organización		
		302- 4 Reducción del consumo energético		PÁG. 18
	GRI-303	AGUA		
		303- 2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua		
		303- 5 Consumo de agua		

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	NOMBRE DEL CONTENIDO	CONTEXTO	PÁGINA
GRI 300 Contenidos Ambientales	GRI- 305	EMISIONES GEI- 2016		
		Emisiones directas de GEI- Categoría 1Emisiones indirectas de GEI- Categoría 2		PÁG. 16-18
	GRI-306	RESIDUOS		
		306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos a. Por lo que respecta a los impactos significativos —potenciales y reales— de la organización relacionados con los residuos, una descripción de: i. los insumos, las actividades y los productos resultantes que dan o podrían dar lugar a estos impactos; ii. si estos impactos se relacionan con residuos generados en las actividades propias de la organización o residuos generados aguas arriba o aguas abajo en su cadena de valor.		
		"306-2 Gestión de los impactos significativos relacionados con los residuos a. Acciones, incluidas medidas de circularidad, tomadas para prevenir la generación de residuos en las actividades propias de la organización y aguas arriba y aguas abajo en su cadena de valor, y gestionar los impactos significativos de los residuos generados. b. Si los residuos que se generen a partir de las propias actividades de la organización los gestiona un tercero, una descripción de los procesos que se llevan a cabo para comprobar que este tercero gestione los residuos conforme a las obligaciones contractuales o legislativas. c. Los procesos utilizados para recopilar y controlar datos sobre residuos"		PÁG. 19
		"306-4 Residuos no destinados a eliminación a. Peso total de los residuos generados en toneladas métricas y desglose de este total en función de la composición de los residuos. b. Información contextual necesaria para entender los datos y la manera en que se recopilaron."		
		"306-5 Residuos destinados a eliminación a. Peso total de los residuos destinados a eliminación en toneladas métricas y desglose de este total en función de la composición de los residuos. b. Peso total de los residuos peligrosos destinados a eliminación en toneladas métricas, y desglose de este total según las siguientes operaciones de eliminación: i. incineración (con recuperación energética); ii. incineración (sin recuperación energética); iii. traslado a un vertedero y iv. otras operaciones de eliminación. c. Peso total de los residuos peligrosos destinados a eliminación en toneladas métricas, y desglose de este total en función de las siguientes operaciones de eliminación: i. incineración (con recuperación energética); ii. incineración (sin recuperación energética); iii. traslado a un vertedero y iv. otras operaciones de eliminación. d. Por cada operación de eliminación incluida en los Contenidos 306-5-b y 306-5-c, un desglose del peso total en toneladas métricas de los residuos peligrosos y no peligrosos destinados a eliminación: i. en las instalaciones; ii. fuera de las instalaciones. e. Información contextual necesaria para entender los datos y la manera en que se recopilaron."		

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NOMBRE DEL CONTENIDO	CONTEXTO	PÁGINA
GRI 300 Contenidos Ambientales	GRI-308	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES		
		308- 1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales		PÁG. 30
	GRI 401	CONTRATACIÓN		
		401-1 Contratación de nuevos empleos y rotación de personal		PÁG. 21
		401-2 Prestaciones para empleados de tiempo completo	Plan de Conciliación de la Vida Personal y Familiar	PÁG. 22
	GRI 402	402- Relaciones Laborales		PÁG. 22
	GRI 403	RIESGOS		
	GRI-303	403- 1 Sistema de gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo		PÁG. 23-24
		403- 2 Peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		
		403- 3 Servicios de salud en el trabajo		

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	NOMBRE DEL CONTENIDO	CONTEXTO	PÁGINA
		403- 4 Participación de los trabajadores en COPASST		
		403- 5 Formación de trabajadores en temas de salud y seguridad		
		403- 6 Promoción de la salud de los trabajadores		
		403- 7 Prevención y mitigación de impactos en salud y seguridad		PÁG. 23-24
		403- 8 Cobertura del sistema de salud y seguridad en el trabajo		
		403- 9 Lesiones por accidente laboral		
		403- 10 Dolencias y enfermedades laborales		
	GRI 404	FORMACIÓN Y DESEMPEÑO		
		404- 1 Promedio horas de formación al año a. Promedio horas de formación por empleado por categoría laboral y género		PÁG. 24
		404- 2 Programas para desarrollar competencias a empleados		PÁG. 25
		404- 3 Porcentaje de empleados con evaluaciones de desempeño		

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	NOMBRE DEL CONTENIDO	CONTEXTO	PÁGINA
	GRI 405	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		PÁG. 23-24
		405-1 Diversidad de órganos de Gobierno		
		405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		
		Los porcentajes de trabajadoras que llevan a cabo las actividades de la organización, la igualdad de remuneración		PÁG. 6
		El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: i. sexo, edad, otros indicadores de diversidad.		PÁG. 6
	GRI 406	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas		PÁG. 15
	GRI 407	ASOCIACIÓN		
		407- 1 Operaciones con derecho a libertad de asociación en riesgo		PÁG. 24
	GRI 408	TRABAJO INFANTIL		PÁG. 25
		408- 1 Operaciones y proveedores con riesgo de casos de trabajo obligatorio a. Operaciones y proveedores que tengan riesgo de Trabajo infantil o tabajadors jóvenes en trabajos peligrosos		PÁG. 15

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	NOMBRE DEL CONTENIDO	CONTEXTO	PÁGINA
	GRI 409	TRABAJO FORZOSO		PÁG. 23-24
		409- 1 Operaciones y proveedores con riesgo de casos de trabajo obligatorio		PÁG. 16
	GRI 410:	Prácticas en materia de seguridad 2016	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	
	GRI 413	PARTICIPACIÓN COMUNITARIA		
		413- 1 Operación con programas de participación comunitaria		
	GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016			
	GRI 414	PROVEEDORES		PÁG. 25
		414- 1 Nuevos proveedores seleccionados con criterios sociales		PÁG. 25



[www.sevicol.com.co](http://www.sevicol.com.co)



@sevicol\_ltda